

Fredspliktens rekkevidde ved «annen arbeidskamp» enn streik og lockout

Kandidatnummer: 554

Leveringsfrist: 25.11.2015

Antall ord: 17864



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Introduksjon	1
1.2	Problemstilling	1
1.3	Oppgavens oppbygging.....	2
1.4	Rettskilder og metode	3
1.4.1	Innledning	3
1.4.2	Tariffavtaler	3
1.4.3	Arbeidstvistlovgivningen.....	4
1.4.4	Arbeidsrettens praksis.....	5
1.5	Avgrensning	7
2	FREDSPLIKTEN.....	8
2.1	Innledning	8
2.2	Skillet mellom rettstvister og interesselvister	9
2.2.1	Innledning	9
2.2.2	Fredsplikten i rettstvister	9
2.2.3	Fredsplikten i interesselvister	10
2.3	Arbeidskampbegrepet	10
2.4	Vilkår for bruk av arbeidskamp	11
2.4.1	Plassoppsigelse	11
2.4.2	Melding til riksmekleren	12
2.4.3	Plassfratredelse	13
2.5	Den relative fredsplikten	13
2.5.1	Innledning	13
2.5.2	Sympatiaksjoner	14
2.5.3	Politiske demonstrasjonsaksjoner.....	17
3	HVA ER «ANNEN ARBEIDSKAMP»?	20
3.1	Innledning	20
3.2	Om forholdet til boikott og blokade.....	21
4	OPPTREDEN SOM KAN VÆRE «ANNEN ARBEIDSKAMP»	23
4.1	Innledning	23
4.2	Delvis arbeidsvegving	23
4.2.1	Innledning	23
4.2.2	Overtidsnektelse	24

4.2.3	Nedsettelse av arbeidstempoet.....	27
4.2.4	Nektelse av ikke-pliktmessige oppgaver	28
4.3	Trussel om aksjon	29
4.4	Individuelle oppsigelser	32
4.5	Passivitet	34
4.6	Bruk av sykemelding	36
4.7	Sammenfatning	37
5	FREDSPLIKTENS SUBJEKTIVE SIDE.....	38
5.1	Formålskravet.....	38
5.2	Opptreden i fellesskap.....	40
5.3	Sammensatt formål	41
6	VIRKNINGER AV AT «ANNEN ARBEIDSKAMP» FORELIGGER	42
6.1	Innledning	42
6.2	Følger av tariffbrudd og ulovlige aksjoner	42
6.3	Betydningen for prosessreglene	45
6.3.1	Plassoppsigelse	45
6.3.2	Melding til riksmekleren	46
7	AVSLUTTENDE MERKNADER	48
	KILDEREGISTER	50

1 Innledning

1.1 Introduksjon

Arbeidstvistlovgivningen anerkjenner retten til arbeidskamp.¹ Både arbeidstaker, arbeidsgiver og deres respektive organisasjoner kan rettmessig aksjonere for å forsøke å vinne frem med sine krav. Denne aksjonsfriheten er imidlertid begrenset, først og fremst gjennom reglene om fredsplikt.

Fredsplikten oppstiller et forbud mot arbeidskamp. Arbeidskamp er et overordnet begrep for aksjonsmidler som er omfattet av fredsplikten, og omfatter streik, lockout og «annen arbeidskamp». Begrepene «streik» og «lockout» er legaldefinert og innholdet er stort sett avklart.² Begrepet «annen arbeidskamp» er derimot ikke legaldefinert, og det foreligger heller ingen allmenn avklaring av innholdet i begrepet. Temaet for denne oppgaven er derfor å undersøke rekkevidden av begrepet «annen arbeidskamp».

Begrepet «annen arbeidskamp» ble tilføyd i arbeidstvistloven ved lovendring av 10. juni 1966, og således ble den tidligere forskjellen mellom den lovfestede og den tariffestede fredsplikten eliminert. I dag er den lovfestede fredsplikten stort sett sammenfallende med den fredsplikten som er forankret i tariffavtaler.³ Avgrensningen fra streik og lockout mot «annen arbeidskamp» har imidlertid fortsatt betydning for noen av de prosessuelle reglene. Jeg vil gjøre rede for virkningene av at «annen arbeidskamp» eksisterer som en selvstendig aksjonsform i kapittel 6.

1.2 Problemstilling

Oppgavens problemstilling er hvilken rekkevidde fredsplikten har mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i andre former for arbeidskamp enn streik og lockout.

Tarjei Thorkildsen skrev en avhandling om «annen arbeidskamp» i 1990. Her gjennomgikk han alle dommer avsagt av Arbeidsretten siden den trådte i funksjon i 1916, og frem til tidspunktet for avhandlingen. Denne ble ajourført i 2001 og i den anledning publisert i Artikkelsamling i arbeidsrett. Det finnes relativt mye ny litteratur om fredspliktens rekkevidde, men mindre om innholdet i begrepet «annen arbeidskamp». Min undersøkelse av rekkevidden av begrepet «annen arbeidskamp» vil gjøres basert på de nyeste dommene fra Arbeidsretten.

¹ Stokke m.fl. (2013) s. 122

² Arbeidstvistloven (arbtvl.) av 27. januar 2012 nr. 9 § 1 bokstav f og g

³ Andersen (1967) s. 365

Med det vil jeg søke å kartlegge om nyere rettspraksis representerer en utvikling eller endring av tidligere praksis.

Det bemerkes at langt fra all opptreden som kan regnes som arbeidskamp blir pådømt av Arbeidsretten. Det må kunne antas at flertallet av tvister som oppstår løses lokalt på arbeidsplassen tidlig i stadiet eller i forhandlinger mellom arbeidstakernes tillitsvalgte og arbeidsgiveren. Det betyr at det eksisterer et langt bredere spekter av opptreden som kan være «annen arbeidskamp» enn det som er representert i rettspraksis. Dette må tas i betraktning i gjennomgangen av begrepets rekkevidde.

1.3 Oppgavens oppbygging

Innledningsvis vil jeg presentere rettskildebildet. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for innholdet i fredsplikten og vilkårene for bruk av arbeidskamp. Deretter vil jeg undersøke hva som omfattes av begrepet «annen arbeidskamp». For å klargjøre innholdet i begrepet vil jeg først presentere innholdet i det som kalles sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner. Disse aksjonene omfattes ikke av fredspliktens arbeidskampforbud, og er således tillatte kampmidler i fredsplikt. Dernest vil jeg søke å kartlegge innholdet i begrepet «annen arbeidskamp» i en gjennomgang av den nyeste og mest aktuelle rettspraksisen fra Arbeidsretten. Hovedtyngden av oppgaven min vil ligge her.

Det sies gjerne at fredsplikten har en objektiv og en subjektiv side.⁴ Den objektive siden definerer hvilke handlinger eller unnlatelser som kan krenke fredsplikten. Dette er et spørsmål om hva som faller inn under begrepene streik, lockout og «annen arbeidskamp». Jeg har valgt å systematisere opptreden som kan utgjøre «annen arbeidskamp» i forskjellige underpunkter. Det er bred spennvidde mellom de forskjellige opptredenene, og å samle dem i kategorier oppleves klargjørende. Det presiseres at kategoriseringen kun skal tjene som et hjelpemiddel, og at det sjeldent vil være skrape grenser mellom de ulike kategoriene.

Den subjektive siden av fredsplikten handler om at den opptreden som objektivt sett kan være arbeidskamp må være foretatt med et visst formål. Både den objektive og den subjektive side må vurderes i grensedragningen mellom rettmessige disposisjoner i et arbeidsforhold, og arbeidskamp i lovens forstand. Jeg har valgt å behandle den subjektive siden av opptreden i et eget kapittel, fremfor å behandle dette fortløpende. Dette er for å tydeliggjøre forskjellen på den objektive og den subjektive side, heller enn forskjellene mellom de ulike kategoriene av opptreden.

⁴ Fougner m.fl. (2004) s. 257

Til slutt vil jeg presentere virkningene av at noen typer opptreden defineres som «annen arbeidskamp», før jeg knytter noen avsluttende bemerkninger til fremstillingen.

1.4 Rettskilder og metode

1.4.1 Innledning

Under dette punktet vil jeg presentere de rettskilder jeg vil benytte meg av i oppgaven og eventuelle særtrekk ved metodebruken. Det vil ikke bli gitt en generell gjennomgang av alminnelig juridisk metode.

1.4.2 Tariffavtaler

Arbeidstvistlovgivningen bygger på at partene står fritt til å regulere lønns – og arbeidsvilkår i kollektive avtaler. Det er et grunnleggende prinsipp. Tariffavtalen er selve grunnelementet i det kollektive arbeidslivet, og vil følgelig være sentral i min fremstilling. Tariffavtalen er en særskilt avtaletype, som skiller seg fra de tradisjonelle reguleringsinstrumentene vi har. Tariffavtalen som rettslig begrep kom inn i norsk rett ved arbeidstvistloven av 1915. Tariffavtalen forutsetter en helhetlig regulering. Det vil si at alle forhold mellom partene anses regulert i avtalen. Som konsekvens av dette er partene avskåret fra å kreve nye forhold regulert ved tariffavtale så lenge tariffavtalen består.⁵

I arbeidstvistloven av 2012 er tariffavtalen definert som en «avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids – og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold».⁶ Vilkårene for at en disposisjon skal være en tariffavtale er for det første at den må være inngått mellom bestemte parter. For det andre må disposisjonen oppfylle et skriftlighetskrav og for det tredje må disposisjonen oppfylle bestemte materielle krav.⁷ Dette kan leses direkte ut fra lovbestemmelsen.

De materielle kravene som stilles til en tariffavtale kan igjen deles inn i tre. For det første må det eksistere en avtale. For det andre må avtalen regulere lønns – og arbeidsvilkår. For det tredje må reguleringen av lønn – og arbeidsvilkår være normativ eller generell.⁸ Den normati-

⁵ Fougner m.fl. (2004) s. 24

⁶ Arbtvl. § 1 bokstav e. Tilsvarende definisjon i tjenestetvistloven (tjtv.) § 11, men med særavtaler som en egen tariffavtaletype.

⁷ Sundet (2014) s. 34

⁸ Sundet (2014) s. 48

ve virkningen handler både om at bestemmelsene i tariffavtalen supplerer de individuelle arbeidsavtalene, og virkningen tariffavtalen har for utenforstående, altså de såkalte ufravikelihoodsvirkningene. Det går utover rammene for denne oppgaven å presentere tariffavtalens ufravikelihood nærmere. Men fordi tariffavtalen etablerer ufravikelihood normer egner den seg for generelle reguleringer. På store tariffområder vil tariffavtalen ha noe av den samme effekten som lovgivning. Det foregår hele tiden et samspill mellom de reguleringer som fastsettes i tariffavtale og i lovgivning, og det er ikke uvanlig at etablerte reformer i tariffavtaler senere har blitt til bestemmelser i lovgivningen. Tariffavtaler kan også bidra til utvikling av sedvane-rettslige regler. Et eksempel på dette er vilkårene for permittering. Permittering er ikke lovregulert, men hovedavtalen mellom NHO og LO har bestemmelser som i all hovedsak antas å gjelde på ulovfestet grunnlag.⁹

Jeg skal ikke gå nærmere inn på forholdet mellom tariffavtaler og lovgivning. Jeg nøyer meg med å understreke at for min fremstilling vil tariffavtaler være like sentrale som rettsgrunnlag som lovgivningen. Jeg vil i hovedsak vise til hovedavtalen mellom NHO og LO i min videre fremstilling. Når innholdet i begrepet «annen arbeidskamp» skal kartlegges er tariffavtaler til mindre hjelp. Selv om tariffavtalen uttrykkelig inneholder bestemmelser om «annen arbeidskamp» gir sjeldent avtalen noen videre veiledning for å fastslå innholdet i begrepet, og således de spørsmål som skal besvares i denne oppgaven.

Reguleringer og praksis innenfor ett tariffområde kan ikke umiddelbart legges til grunn i tolkningen av forholdet mellom andre tariffparter. Noen steder i juridisk teori vises det til alminnelige tariffrettslige normer eller prinsipper. Evju beskriver dette som normer som anses å ha anvendelse med mindre det er holdepunkter for noe annet.¹⁰ Sundet beskriver dette som karakteristikk av hva som kan antas å gjelde, der man ikke har andre holdepunkter for å tolke det enkelte tarifforhold.¹¹ De alminnelige tariffrettslige normene vil stort sett være utledet av rettspraksis fra Arbeidsretten og kan derfor anses å gjelde for andre tarifforhold. Dette er en del av bakgrunnsretten og således relevant når rettskildebildet for oppgaven skal presenteres.

1.4.3 Arbeidstvistlovgivningen

Arbeidstvistlovgivningen består av boikottloven, lønnsnemndloven, tjenestetvistloven og arbeidstvistloven. Arbeidstvistloven og tjenestetvistloven gir regler om tariffavtalers form, innhold og rettsvirkninger. Arbeidstvistloven gjelder i utgangspunktet for alle arbeidsforhold, både i privat og offentlig sektor, men dens virkeområde er begrenset av tjenestetvistloven,

⁹ Fougner m.fl. (2004) s. 34

¹⁰ Evju (2012) s. 106

¹¹ Sundet (2014) s. 30

som gjelder for statlig sektor. I den videre fremstilling behandler jeg i hovedsak arbeidstvistloven. Arbeidstvistlovens regulering av tvister suppleres av lønnsnemndloven som stiller Rikslønnsnemnda til disposisjon for partene dersom de ønsker en tvist løst ved nemndsbehandling.¹²

Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (AFL, nå LO) ble dannet i 1899 og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF, nå NHO) ble dannet som motsvar i 1900. Arbeidsstans utviklet seg raskt til å bli et viktig kampmiddel for organisasjonene i tvister om lønns- og arbeidsvilkår. På bakgrunn av dette kom den første arbeidstvistloven i 1915.¹³ Arbeidstvistloven av 1915 ble erstattet av en ny lov i 1927, som i 2012 ble avløst av gjeldende arbeidstvistlov. I all hovedsak er den nye loven en videreføring av arbeidstvistloven fra 1927. Det betyr at hovedtrekkene i arbeidstvistloven har ligget fast i nærmere 100 år. Av denne grunn er forarbeider og rettspraksis knyttet til bestemmelser som er videreført relevante for forståelsen av gjeldende lov.

Det sentrale hensynet bak lovendringen i 2012 var å gjøre loven mer pedagogisk og oppdatert i henhold til nyere språk og teknologi. Lovens oppbygging ble også endret, slik at de ulike bestemmelsene nå kommer i en mer naturlig kronologisk rekkefølge enn tidligere. I tillegg til de språklige og pedagogiske endringene kodifiserer den nye loven en del løsninger av retts spørsmål som tidligere ble lagt til grunn i rettspraksis.¹⁴ Arbeidstvistloven bygger nå i større grad på det grunnleggende skillet mellom rettstvister og interesselvister og inneholder regler om løsning av disse, herunder bestemmelser om Arbeidsretten og meklingsinstitusjonene.¹⁵ Jeg vil komme tilbake til skillet mellom rettstvister og interesselvister i kapittel 2.

Arbeidstvistloven tar utgangspunkt i at arbeidslivets parter gjennom organisering er jevnbyrdige og de står fritt til å regulere lønns – og arbeidsvilkår gjennom opprettelse av tariffavtaler. Hensynet bak denne organiseringsretten er både å sikre stabilitet i arbeidslivet og å bevare arbeidsfreden.¹⁶

1.4.4 Arbeidsrettens praksis

For løsning av konflikter på det tariffrettslige området er Arbeidsretten etablert som en egen, særskilt rettsinstans. Domstolen ble etablert gjennom arbeidstvistloven av 1915. I de første årene etter opprettelsen måtte retten ta stilling til flere prinsipielle spørsmål blant annet om

¹² Lønnsnemndloven § 2

¹³ Hansteen m.fl. (2015) s. 24 flg.

¹⁴ Prop. 134 L (2010-2011) s. 6

¹⁵ Prop. 134 L (2010-2011) s. 8

¹⁶ Prop. 134 L (2010-2011) s. 8

arbeidsgivers styringsrett og rekkevidden av fredsplikten. Sentrale dommer fra rettens første år har blitt stående som veivisere for senere avgjørelser og har fortsatt stor betydning som rettskilder.¹⁷

Arbeidsretten behandler rettstvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og andre kollektive arbeidsrettslige spørsmål.¹⁸ Arbeidsrettens kompetanse er positivt avgrenset. Det er kun i tvister om gyldighet og fortolkning av tariffavtaler og tvister om brudd på tariffavtaler at Arbeidsretten har domsmyndighet. Arbeidsretten er en særdomstol med øverste domsmyndighet på de nevnte saksområdene, og dens innflytelse kan på disse områdene sammenlignes med Høyesteretts.¹⁹ Domsmyndigheten er eksklusiv slik at de alminnelige domstoler ikke kan behandle de samme sakene.²⁰ Arbeidsrettens dommer er endelige, og kan, med svært få unntak²¹, ikke ankes.

Det ligger blant annet to hensyn bak opprettelsen av Arbeidsretten for løsning av konflikter på det tariffrettslige området. For det første er det et særlig behov for at få rettslige tvister løst raskere enn det som lar seg gjøre gjennom de alminnelige domstoler. For det andre er det uttalt at retten bør ha en «særlig innsikt og sakkyndighet om både jus og praksis» på det tariffrettslige området.²²

Arbeidsretten består av syv dommere, hvorav tre dommere er fagdommere og fire dommere er valgt etter innstilling fra arbeidstakernes og arbeidsgivernes største organisasjoner.²³ Arbeidsrettens sammensetning skiller seg således fra de ordinære domstolene. Selv om dommerne er utnevnt etter innstilling fra organisasjonene, er de ikke representanter for partene. Dette følger indirekte av § 36 som sier at dommerne ikke skal være medlem av styret i en fagforening eller arbeidsgiverforening. Den som utnevnes som dommer skal være uavhengig og upartisk. Hensynet til dommerens sakkyndighet og tilknytning til organisasjonslivet på den ene side må veies mot hensynet til dommerens uavhengighet på den annen side. Reglene for inhabilitet i domstoloven²⁴ gjelder tilsvarende for dommere i Arbeidsretten.²⁵

¹⁷ Wahl og Dalseide (2015)

¹⁸ Arbtvl. § 33 jf. § 1 bokstav i og §§ 8 og 9.

¹⁹ Eckhoff (2001) s. 162 og Sundet (2014) s. 28

²⁰ Prop. 134 L (2010-2011) s. 82

²¹ Arbtvl. § 58

²² Stokke m.fl. (2013) s. 145

²³ Arbtvl. §§ 37 og 39

²⁴ Lov av 13. august 1915 nr. 5 §§ 106 og 107

²⁵ Arbtvl. § 40

1.5 Avgrensning

Begrepet «annen arbeidskamp» omfatter opptreden fra både arbeidstaker og arbeidsgiver, og deres organisasjoner. Grunnet oppgavens begrensede omfang og ønsket om å kunne gå i dybden av problemstillingen har jeg valgt å avgrense mot opptreden fra arbeidsgivers side. I det følgende vil jeg derfor konsentrere meg om opptreden fra arbeidstaker og deres organisasjoner.

Lovgivningen oppstiller et forbud mot bruk av streik, lockout og «annen arbeidskamp».²⁶ Problemstillingen i denne oppgaven er å gjøre rede for innholdet i begrepet «annen arbeidskamp». En naturlig avgrensning blir derfor gjort mot arbeidsstans. Arbeidsstans er et fellesuttrykk for streik og lockout.²⁷ Opptreden som klassifiseres som streik og lockout kan etter ordlyden i lovgivningen ikke være «annen arbeidskamp».

²⁶ Arbtvl. § 8

²⁷ Arbtvl. § 1 bokstav f og g

2 Fredsplikten

2.1 Innledning

Fredsplikten innebærer en plikt til å avstå fra og til å motvirke bruk av arbeidskamp som middel for å løse tvister.²⁸ Det er ikke anledning til å true med eller iverksette arbeidskamp for å oppnå andre løsninger av avtaleregulerte forhold enn de som følger av tariffavtalen. Med arbeidskamp menes her ethvert middel som brukes med den hensikt å søke å utøve press på motparten.²⁹

Fredsplikten har et dobbelt rettslig grunnlag. Den bygger både på eksistensen i en tariffavtale og i arbeidstvistlovgivningens bestemmelser, herunder arbtvl. § 8. Dette ser man blant annet uttrykt i Arbeidsrettens domsslutninger der det heter at arbeidskampen har vært «tariffstridig og ulovlig». Fredsplikten som prinsipp ble slått fast av Arbeidsretten i dens første avgjørelse ARD 1916 s. 1, der det uttales at:

«Tariffavtalen hviler paa den aapenbare forutsætning at der i tarifperioden skal være arbeidsfred. Hvad enten en fællesopptreden er organisationsmæssig vedtat eller ikke, saa er den derfor et tariffbrudd, saafremt den har til formaal at øve pres paa arbejdsgiveren for at tvinge igjennem et krav som tarifen ikke hjemler.»³⁰

De ulike rettsgrunnlagene uttrykker at fredsplikten skal ivareta ulike hensyn. Ønsket om stabilitet og forutberegnelighet i avtaleforholdet mellom partene er grunnlaget for reglene om fredsplikt i tariffavtaler. I arbeidstvistlovgivningen er reglene om fredsplikt først og fremst et utslag av den samfunnsmessige interessen i arbeidsfred.³¹

Fredsplikten kan også hjemles i det alminnelige avtalerettslige prinsippet om avtaler skal holdes. Fredsplikten gjelder så lenge en tariffavtale mellom partene er gyldig, da tariffavtalen forutsetter en helhetlig regulering av arbeidsforholdene som berøres.³²

²⁸ Stokke m.fl. (2013) s. 143

²⁹ Sundet (2014) s. 79

³⁰ ARD 1916 s.1 på s. 6

³¹ Nicolaysen (2014) s. 151

³² Prop. 134 L (2010-2011) s. 74

2.2 Skillet mellom rettstvister og interesselvister

2.2.1 Innledning

Arbeidstvistloven bygger på det grunnleggende skillet mellom rettstvister og interesselvister. Lovens § 1 gir definisjoner av de mest sentrale begrepene i loven, og bokstav i og j definerer begrepene «rettstvist» og «interesselvist».

Reglene om fredsplikt er som sagt sammenfallende hva gjelder arbeidstvistlovgivningens bestemmelser og tariffavtaler, og forskjellene knytter seg til skillet mellom rettstvister og interesselvister. Dette skillet vil introduseres nedenfor.

2.2.2 Fredsplikten i rettstvister

En rettstvist defineres som en «tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale».³³ En rettstvist forutsetter altså enten at en tariffavtale er inngått, eller at det foreligger en tvist om dette. En rettstvist vil derfor omfatte spørsmål om en tariffavtales eksistens eller tvist om gyldighet og fortolkning. Dessuten regnes tvister om det foreligger brudd på de nevnte reglene om fredsplikt og arbeidskamp som rettstvister, også der spørsmålet oppstår i forbindelse med en interesselvist.³⁴

Ved rettstvister er regelen enkel og følger uttrykkelig at arbtvl. § 8 (1): «Rettstvist må ikke løses ved streik, lockout eller annen arbeidskamp». Det vil si at enhver bruk av arbeidskamp som middel i en rettstvist er forbudt. Tilsvarende gjelder etter de tariffrettslige fredspliktnormer og kommer blant annet til uttrykk i Hovedavtalen NHO-LO § 2-2:

«Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.»

Rettstvister skal løses uten bruk av kampmidler. Hvis partene ikke finner en løsning skal tvisten løses av Arbeidsretten, med mindre annen domstol skulle være kompetent, eller voldgift er avtalt.³⁵

³³ Arbtvl. § 1 bokstav i

³⁴ Stokke m.fl. (2013) s. 144 og Fougner m.fl. (2004) s. 255

³⁵ Arbtvl. § 33 (4)

2.2.3 Fredsplikten i interesselvister

En interesselvist defineres som en «tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold som ikke omfattes av en tariffavtale eller som skal avløse en tidligere tariffavtale».³⁶ Her kan tvisten bestå i både inngåelse av tariffavtale der det ikke foreligger avtale fra før, eller endring av en allerede eksisterende avtale.³⁷ Det karakteristiske for interesselvistene er at de dreier seg om forhold som ikke er regulert av en tariffavtale. Tvistene tar sikte på fremtidig fastlegging av lønns- og arbeidsvilkår i en tariffavtale, enten ved tariffavtalerevisjon eller ved tariffavtaleopprettelse.³⁸

I motsetning til i rettstvister er arbeidskamp et lovlig virkemiddel i interesselvister. Det følger av arbtvl. § 8 (2): «Interesselvist må ikke søkes løst ved streik, lockout eller annen arbeidskamp før vilkårene i §§ 18 og 25 er oppfylt». Adgangen til bruk av arbeidskamp er altså begrenset. For det første ligger det en begrensning i at det må foreligge en tariffavtale. Når en tariffavtale er inngått gjelder fredsplikten fullt ut i hele tariffperioden for spørsmål som omfattes av tariffavtalen.³⁹ Fredsplikten kan derfor sies å være tidsbegrenset, og gjelder inntil tariffavtalen er brakt til opphør ved oppsigelse eller på annen måte. For det andre så er bruken av arbeidskamp i interesselvister begrenset av prosessuelle regler.⁴⁰ Lovlig arbeidskamp kan først iverksettes etter at plassoppsigelse er gitt, og oppsigelsesfristen for arbeidsavtalene er utløpt. Interesselvister løses ved forhandlinger mellom partene, eventuelt ved frivillig eller tvungen mekling av riksmekleren. Arbeidskamp kan derfor bare anvendes i samsvar med lovens regler hva gjelder fremgangsmåte og frister.⁴¹

2.3 Arbeidskampbegrepet

Arbeidskamp er et godkjent virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker i interesselvister når konflikten ikke kan løses gjennom forhandlinger eller på annen fredelig måte. Formålet med arbeidskamp er å utøve press mot den andre parten for å få gjennomslag for sitt krav. For å presse gjennom sitt krav brukes makt, jf. NOU 2001:14:

³⁶ Arbtvl. § 1 bokstav j

³⁷ Stokke m.fl. (2013) s. 144

³⁸ Andersen (1967) s. 23

³⁹ Stokke m.fl. (2013) s. 156 flg.

⁴⁰ Arbtvl. § 8 (2) jf. §§ 18 og 25

⁴¹ Prop. 134 L (2010-2011) s. 8

«Under en arbeidskamp står partenes styrke mot hverandre, og den som er sterkest «vinner», ikke fordi retten er på dennes side, men fordi det er denne side som er sterkest. Formålet med arbeidskamp er å sette motparten i en slik økonomisk tvangssituasjon at vedkommende må gi seg, helt eller delvis.»⁴²

Formålet vil altså først og fremst være å søke gjennomslag for sitt krav ved å bruke makt. Til tross for dette vil partene kunne ønske å benytte seg av arbeidskamp av andre årsaker. Formålet kan være å skape sympati for egne krav, eller å markere misnøye overfor andre organisasjoner. Arbeidskampen kan også brukes som første ledd i en mer langsiktig strategi for å få gjennomslag i fremtidige oppgjør.⁴³

2.4 Vilkår for bruk av arbeidskamp

2.4.1 Plassoppsigelse

Det følger av arbtvl. § 8 (2) at interessetvist ikke kan søkes løst ved arbeidskamp før vilkårene i §§ 18 og 25 er oppfylt. Det er i første omgang § 18 og reglene plassoppsigelse som skal presenteres her. Om det skal gis plassoppsigelse for «annen arbeidskamp» kommer jeg tilbake til i kapittel 6.

Arbeidskamp vil alltid i realiteten være et brudd på de rettigheter og plikter som følger av de individuelle arbeidsavtalene. Derfor må den individuelle arbeidsavtalen sies opp før arbeidskamp kan iverksettes. Det er grunnen til at det stilles krav om at plassoppsigelse gis. At plassoppsigelse er et vilkår for arbeidskamp følger også direkte av ordlyden i § 18: «Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt...». Plassoppsigelse er i § 1 bokstav h definert som en: «oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout».

Formelt sett er plassoppsigelse en oppsigelse av den individuelle arbeidsavtalen, og tidligere ble handlingen ansett som en reell oppsigelse. Oppfatningen i dag er imidlertid endret, etter en gradvis utvikling gjennom rettspraksis. En plassoppsigelse betraktes ikke lenger som en reell oppsigelse som avslutter arbeidsforholdet med endelig virkning. Etter suspensjonsprinsippet anser man at plassoppsigelsen innebærer en suspensjon av arbeidsforholdet. Når arbeidskampen avsluttes opphører suspensjonen og arbeidsforholdet fortsetter som tidligere. Arbeidsta-

⁴² NOU 2001:14 s. 57

⁴³ NOU 2001:14 s. 131

kerne vil ha rett og plikt til og tre inn igjen i sine stillinger, eventuelt med endrede vilkår som følger av tariffavtalen.⁴⁴

Plassoppsigelsen angir hvem som kan bli omfattet av arbeidskampen. Den setter en ytre ramme for hvem som skal delta i arbeidskampen, og lovens utgangspunkt er at alle det er gitt plassoppsigelse for skal delta i arbeidskampen. De det ikke er gitt plassoppsigelse for, slik som uorganiserte arbeidstakere, har verken plikt eller rett til å delta i den lovlige arbeidskampen.⁴⁵

Oppsigelsesfristene i de individuelle arbeidsforholdene er fastsatt i enten lov eller tariffavtale, og ved ordinær oppsigelse kan disse fristene være lange. Fristene kan også være forskjellige for arbeidstakere i samme bedrift. Det er derfor lite hensiktsmessig å anvende disse fristene for plassoppsigelsen. Av den grunn er det lovfestet i arbeidstvistloven § 15 at fristen for plassoppsigelse er 14 dager, dersom ikke annet er fastsatt i en tariffavtale eller annen skriftlig avtale.⁴⁶ Bestemmelsen angir videre de kravene som stilles til plassoppsigelsen. Jeg avgrenser mot en videre gjennomgang av disse.

2.4.2 Melding til riksmekleren

Når det gis plassoppsigelse skal det samtidig gis melding om dette til riksmekleren. Dette følger av arbeidstvistloven § 16. Det er altså plassoppsigelsen som utløser plikten til å gi melding til riksmekleren. Ordlyden «samtidig» skal ikke leses for bokstavelig, men som regel gis plassoppsigelsen og meldingen til riksmekleren i én og samme operasjon. Fordi plikten til å gi melding til riksmekleren bygger på plikten til å gi plassoppsigelse gjelder vilkåret for kampmidler der det er plikt til å gi plassoppsigelse. Det kan stilles spørsmål om det kan kreves at plassoppsigelse gis for opptreden som defineres som «annen arbeidskamp». Jeg vil komme tilbake til dette i kapittel 6.

Så lenge tariffavtalen består gjelder det fredsplikt mellom partene. Når tariffavtalen utløper etter oppsigelse fra den ene parten opphører dermed grunnlaget for fredsplikt. Arbeidstvistloven fastsetter imidlertid en fredsplikt som kan strekke seg ut over tariffavtalens varighet, idet den sier at kampmidler ikke skal benyttes før fristene i §§ 18 og 25 er utløpt.⁴⁷ Dette medfører at det gjelder fredsplikt inntil meklingen er avsluttet dersom riksmekleren nedlegger midlertidig forbud mot arbeidskamp i samsvar med bestemmelsene i § 19.

⁴⁴ Hansteen m.fl. (2015) s. 102 flg.

⁴⁵ Hansteen m.fl. (2015) s. 93

⁴⁶ Hansteen m.fl. (2015) s. 101

⁴⁷ Arbtvl. § 8 (2)

Arbeidskamp kan først iverksettes når det har gått fire «virkedager» fra riksmekleren har mottatt melding. I kommentaren til § 18 i forarbeidene står det at virkedager regnes som alle andre dager enn søndager.⁴⁸ Dette kan neppe legges til grunn, idet begrepet «virkedager» ellers i proposisjonen brukes om alle dager unntatt søndager og helligdager.⁴⁹ Lørdager regnes som virkedager ettersom det var vanlige arbeidsdager da loven kom i 1927.

2.4.3 Plassfratredelse

Ordningen med plassfratredelse er utviklet gjennom praksis mellom NHO og LO. I dag har en rekke hovedavtaler tariffbestemmelser om plassfratredelse, utformet etter mønster av Hovedavtalen NHO-LO § 3-1 nr. 2. Arbeidstvistloven har ikke bestemmelser om plassfratredelser. Ved revisjon av loven ble det vurdert å innta regler om plassfratredelse i loven, men på grunn av motstand i høringsrunden ble ikke dette gjennomført.⁵⁰ Årsaken til at det har utviklet seg en praksis med plassfratredelse er ønsket om å begrense omfanget av arbeidskampen. Ved plassfratredelse tas kun en andel av de det er gitt plassoppsigelse for ut i streik i første omgang. Deretter er det adgang til å trappe opp streiken etter hvert, med nye streikeuttak innenfor rammene av plassoppsigelsen. Konflikten kan da tilpasses og utvides ved behov.⁵¹

Når meklingen er avsluttet vil partene kunne befinne seg i ulike situasjoner. For det første så kan partene bli enige om en ny tariffavtale, enten på egen hånd, eller ved å godta meklerens forslag. Dersom partene ikke blir enige om en ny tariffavtale kan de enten velge å fortsette meklingen etter utløpet av lovens frister, eller beslutte å iverksette arbeidskamp.⁵²

2.5 Den relative fredsplikten

2.5.1 Innledning

Som nevnt innebærer fredsplikten at tariffpartene skal avstå fra bruk av arbeidskamp med den hensikt å søke å øve press for å løse en retts – eller interessedvilt. Fredsplikten som følger av tariffavtalen er samtidig begrenset til det som er regulert av avtalen. Den knytter seg til typen av tvist og formålet med aksjonen. Således er fredsplikten «relativ». Med begrepet «relativ fredsplikt» siktes det således til at «aksjoner som ikke har som formål å fremtvinge en løsning

⁴⁸ Prop. 134 L (2010-2011) s. 77

⁴⁹ Se f.eks. Prop. 134 L (2010-2011) s. 78 til § 19 (4)

⁵⁰ Sundet (2012) s. 38 jf. Prop. 134 L (2010-2011) s. 33

⁵¹ Hansteen m.fl. (2015) s. 159

⁵² Hansteen m.fl. (2015) s. 166

av en retts – eller interessetvist i fredspliktreglens forstand, heller ikke omfattes av deres forbud mot arbeidsstans».⁵³ Utgangspunktet for fredsplikts relativitet, og hvor langt denne rekke, er oppsummert slik i ARD 2001 s. 406:

«Fredsplikten er relativ. I dette ligger at formålet med bruken av kampmidler i alminnelighet vil ha avgjørende betydning for rettmessigheten. Fredsplikts kjerne er at den i tariffperioden innebærer en plikt for tariffavtalens parter og deres tariffbundne medlemmer til å avstå fra og å motvirke bruk av arbeidskampmidler som har som formål å påvirke disse medlemmenes egne, tariffordnede lønns- og arbeidsvilkår. Det er først og fremst slike lønns- og arbeidsvilkår som er fredsplikts objekt. Det er på den annen side sikker rett at fredsplikten ikke er til hinder for arbeidskamp i tariffperioden dersom interessetvisten gjelder lønns- og arbeidsvilkår som ikke kan anses som direkte eller indirekte regulert i en bestående tariffavtale.»⁵⁴

Det at fredsplikten er relativ synliggjøres gjennom noen spesielle former for aksjoner. De to vanligste formene for aksjoner som ikke søker å fremtvinge en løsning av en retts – eller interessetvist er sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner. Ingen av disse typer aksjoner er i strid med reglene om fredsplikt. Jeg vil forklare det nærmere innholdet i disse aksjonsformene nedenfor. Jeg vil komme mer konkret inn på formålets betydning i kapittel 5.

2.5.2 Sympatiaksjoner

Sympatiaksjoner er bruk av arbeidskampmidler til støtte for noen andres arbeidskonflikt.⁵⁵ Den vanligste formen for sympatiaksjoner er sympatistreik, der en gruppe arbeidstakere streiker for å støtte andre arbeidstakere i en annen konflikt. Konflikten sympatiaksjonen er ment å støtte kalles gjerne for «hovedkonflikten».⁵⁶

I nevnte aksjoner er ikke formålet å søke en løsning av spørsmål avtalt i egen tariffavtale, men derimot å støtte en part i en annen tvist for å fremtvinge en løsning av den såkalte hovedkonflikten. Dette er årsaken til at sympatiaksjoner kan gjennomføres i tariffperioden og således ikke er i strid med fredsplikten. Som nevnt er fredsplikten relativ og aksjoner som ikke har til formål å fremtvinge en løsnings av en retts – eller interessetvist omfattes heller ikke av fredspliktreglens forbud mot arbeidskamp. Dette gjelder for det første etter arbtvl. § 8 (2) som kun

⁵³ Stokke m.fl. (2013) s. 154. Se også Evju (1982) s. 107 og Andersen (1967) s. 366

⁵⁴ ARD 2001 s. 406 del VIII

⁵⁵ Hansteen m.fl. (2014) s. 220

⁵⁶ Hansteen m.fl. (2014) s. 220

omfatter arbeidskamp i egen interesselyst, men det er sikker rett at fredsplikten som følger av en tariffavtale heller ikke er til hinder for sympatiaksjoner.⁵⁷

Hensikten med aksjonen vil være avgjørende for om den bryter med fredspliktreglene eller ikke. Videre så er det avgjørende hvilken virkning aksjonen faktisk vil kunne få, og ikke hva den som iverksetter aksjonen hevder er hensikten. Dette ble behandlet av Arbeidsretten i ARD 2013 s. 268:

«Vurderingen av aksjonens formål kan ikke begrenses til hva parten anfører om dette. Det må også ses hen til om aksjonens bakgrunn og virkninger underbygger det anførte formål. Vesentlig er hva som er foranledningen til hovedkonflikten, hovedkonfliktens art og omfang, og om det er en lett påviselig grunn til at sympatiaksjonen fremstår som et nødvendig virkemiddel eller om denne har en nærliggende forklaring i uenigheter i forholdet mellom partene i hoved- eller sympatikonflikten... Det avgjørende er «streikens sanne karakter, og ikke hvad den blir kalt. Det er realiteten det må komme an på, og ikke formen», jf. ARD 1928 side 48 på side 54. Arbeidsretten må foreta en reell kontroll av om sympatiaksjonen er i strid med fredsplikten.»⁵⁸

Imidlertid oppstilles det et viktig vilkår for gjennomføring av sympatiaksjoner, og det er at arbeidskampen som utføres i hovedkonflikten må være lovlig.⁵⁹ Det betyr at det må foreligge en interesselyst der det er adgang til å anvende arbeidskamp. Her foreligger det en rettsstridsbegrensning, hvor hovedkonflikten må være gjenstand for prejudisiell prøving. Dersom hovedkonflikten ikke er lovlig kan det ikke iverksettes sympatiaksjon til støtte for denne.

Vilkåret om at hovedkonflikten må være lovlig reiser også spørsmål i forhold til prøving av lovligheten der sympatiaksjonen er til støtte for en utenlandsk hovedkonflikt. Det er ikke omtvistet at det er anledning til å iverksette sympatiaksjoner til støtte for en utenlandsk konflikt. Dette ble slått fast av Arbeidsretten allerede i ARD 1925 s. 179:

«Arbeidsretten finner imidlertid å måtte gi de saksøkte medhold i den betraktning, at efter norsk rett har så vel arbeidsgivere som arbeidere fri adgang til å iverksette arbeidsstans, hvis ikke annet følger av gjeldende rettsregler eller avtale. Spørsmålet er derfor ikke om de innstevnte kan påvise nogen hjemmel for sympatistreik til fordel for utenlandske konflikter, men om de inngåtte tariffavtaler medfører at de innstevnte ikke har adgang til å erklære sådan sympatistreik i tariffperioden...

⁵⁷ Stokke m.fl. (2013) s. 154

⁵⁸ ARD 2013 s. 268 avsnitt 55

⁵⁹ Evju (1982) s. 107 og Stokke m.fl. (2013) s. 154

Forsåvidt ikke motsatt avtale er truffet må derfor en sympatistreik være tillatt, all den stund den ikke er et kampmiddel rettet mot medkontrahenten for å fremtvinge løsning av en tvist om tariffestede forhold.»⁶⁰

Resultatet i avgjørelsen over er fulgt opp i nyere rettspraksis. Lovlighetsvilkåret reiser imidlertid et spørsmål om lovvalg. Den nylige avgjørelsen ARD 2013 s. 268 er et eksempel på dette. Her besto saksforholdet i at LO varslet sympatiaksjon til støtte for et tariffkrav som var fremmet overfor et selskap som var registrert i Singapore, men som utførte arbeid på norsk sokkel. Her var lovvalgsspørsmålet aktuelt, men Arbeidsretten tok ikke stilling til dette da flertallet kom til at hovedformålet med sympatiaksjonen ikke var å støtte den utenlandske konflikten, men derimot i realiteten var ment som et press på tariffmotparten i Norge, knyttet til uenighet om tariffavtalens virkeområde.⁶¹

Det vil også være anledning til å iverksette en sympatiaksjon til støtte der hovedkonflikten er en ren boikott. Dette tok Arbeidsretten stilling til i ARD 2013 s. 116. Her ble det og presisert at hovedkonflikten måtte være lovlig og i denne konkrete saken var hovedkonflikten en boikott. Arbeidsretten uttalte at «Lovligheten av en boikott avgjøres av de ordinære domstolene».⁶² Arbeidsretten tok således ikke stilling til det tilfellet at reglene om boikott kan inngå i den prejudisielle prøvingen av om det er grunnlag for sympatiaksjon. Jeg vil komme nærmere tilbake til om boikott kan anses som «annen arbeidskamp» i kapittel 3.

For sympatiaksjoner gjelder reguleringer i tariffavtaler i tillegg til lovens regler. I hovedavtalene i arbeidslivet er det inntatt bestemmelser som oppstiller krav til gjennomføring av nevnte aksjoner. Jeg nøyer meg med å vise til reguleringen i Hovedavtalen NHO-LO § 3-6. Her oppstilles det både materielle og prosessuelle krav til sympatiaksjoner. Sympatiaksjoner kan bare gjennomføres når samtykke er gitt av NHO eller LO.⁶³ Det er altså opp til hovedorganisasjonene å godkjenne sympatiaksjonen. Før slik godkjenning kan gis skal det forhandles mellom organisasjonene. Før slike forhandlinger kan gjennomføres må den andre parten varsles.⁶⁴ Reglene for varslings er de samme som ved annen arbeidskamp.⁶⁵ I § 3-6 nr. 4 er det gitt et særlig vern om tariffavtalene mellom NHO og LO. En sympatiaksjon til støtte for en hovedkonflikt i en bedrift som ikke er medlem av NHO, er avhengig av at tariffkravet i hovedkonflikten «ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter». I ARD 2011 s. 282

⁶⁰ ARD 1925 s. 179 på side 182-183.

⁶¹ Sundet (2014) s. 91

⁶² ARD 2013 s. 116 avsnitt 118

⁶³ Hovedavtalen NHO-LO § 3-6 nr. 1.

⁶⁴ Hovedavtalen NHO-LO § 3-6 nr. 2

⁶⁵ Jf. henvisningen til § 3-1 i § 3-6 nr. 2

uttrykker Arbeidsretten at formålet med bestemmelsen er todelt. For det første skal ikke sympatiaksjoner brukes til støtte for egne tariffkrav. For det andre skal bestemmelsen hindre at sympatiaksjoner fører til et press på de tilsvarende tariffavtalene innenfor det regulerte området, og aksjonen skal heller ikke søke å undergrave disse.⁶⁶

2.5.3 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Dersom en av partene velger å benytte seg av arbeidskampmidler for å uttrykke en bestemt politisk mening kan det foreligge en såkalt politisk demonstrasjonsaksjon. Dette er aksjoner som, i likhet med sympatiaksjonene, ikke retter seg mot deltakernes egne tariffforhold. Disse aksjonene skiller seg imidlertid fra sympatiaksjonene i at de heller ikke retter seg mot noen andres tariffforhold. Kjentegnet ved politiske aksjoner er at de ikke retter seg mot tariffavtalen eller noen som er bundet av denne. Politiske demonstrasjonsaksjoner er rettet utad. Fordi slike aksjoner retter seg utad har de ikke tariffforholdet som adressat. De vil derfor ikke utgjøre «arbeidskamp» i rettslig forstand.⁶⁷ Det betyr at selv ikke politisk streik eller politisk lock-out vil være omfattet av arbeidstvistlovens definisjoner. Den vanligste formen for slike aksjoner er såkalt demonstrasjonsstreik der fagforeningen gjennomfører arbeidsnedleggelse i kombinasjon med en politisk markering eller en demonstrasjon.

Adgangen til å iverksette politisk demonstrasjonsaksjoner springer ut av retten man har til å ytre seg om politiske forhold.⁶⁸ Man bør likevel være forsiktig med å innskrenke adgangen til denne type aksjoner til de rene politiske tilfellene. Retten til å aksjonere springer også ut av fredspliktens relative karakter, og vurderinger av hvilke forhold som kan sies å være omfattet av tariffavtalen. «Overveielser av hva som er «politisk» vil lett føre galt av sted».⁶⁹ Her som ellers vil det ikke være avgjørende hvilken betegnelse som brukes på aksjonen, eller hvilke formål som påberopes av de som utfører aksjonen. Det er det reelle formålet med aksjonen som er avgjørende for den rettslige bedømmelsen. At en aksjon omtales som politisk streik av fagforeningen kan ikke være avgjørende. Aksjonen må ha et reelt politisk formål.

I ARD 1989 s. 47 foretar Arbeidsretten en vurdering av det reelle formålet med en uttalt politisk demonstrasjonsstreik. Bakgrunnen for saken var en disposisjon fra arbeidsgiver vedrørende endring av bemanning i radiorom på offshore oljeinstallasjoner. Det oppsto uenighet blant styret i Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) og arbeidsgiver, og OFS varslet en 24

⁶⁶ Sundet (2014) s. 92

⁶⁷ Sundet (2014) s. 87

⁶⁸ Aagaard (2015) s. 27

⁶⁹ Nerdrum (1990) s. 147

timers demonstrasjonsstreik. Det ble holdt forhandlingsmøte uten at det ble oppnådd enighet, og NHO brakte saken inn for Arbeidsretten.

OFS fremholdt at aksjonen var en ren demonstrasjonsaksjon, der det vesentlige formålet var å gi uttrykk for organisasjonens syn på de sikkerhetsmessige sidene ved den nye bemanningsordningen. Arbeidsretten uttalte at det ikke er tvilsomt at dette formålet lå til grunn for aksjonen. Det var likevel ikke avgjørende da slike aksjoner kan komme i konflikt med fredsplikten dersom aksjonen også på dette grunnlag knytter seg til uenighet om arbeidsgivers disposisjoner.⁷⁰ Etter Arbeidsrettens mening var den varslede streiken direkte knyttet til uenigheten om gjennomføringen av de aktuelle endringene. Streiken kunne dermed ikke bedømmes på annen måte enn at den «dominerende formål er å fremtvinge en annen løsning... enn det selskapet selv har besluttet. Når dette er hovedformålet, vil streiken være tariffstridig etter alminnelige tariffrettslige normer, og dessuten i strid med arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.» Videre uttalte retten at: «Det avgjørende her er at streiken er knyttet til, og tar sikte på å påvirke, en konkret uenighet om utøvelsen av arbeidsgivers disposisjonsadgang – eller styringsrett - innenfor de rettslige rammer som gjelder i dag.» Til slutt uttalte retten at det ikke utelukkes at en politisk demonstrasjonsstreik mot myndighetene i oljesektoren kan iverksettes uten at denne kan komme i konflikt med fredsplikten. Aksjonen kan da ikke være knyttet til en konkret tvist med en tariffbundet part.⁷¹

Det er ikke adgang til å aksjonere for å uttrykke misnøye mot arbeidsgivers disposisjoner. Likevel gjøres dette nokså ofte med henvisning til at aksjonen er en lovlig politisk demonstrasjonsaksjon. Arbeidsretten har skjerpet terskelen for når politisk demonstrasjonsaksjoner er tillatt. I ARD 1988 s. 61 markerer Arbeidsretten klart at en ren politisk motivering for aksjonen ikke er tilstrekkelig dersom aksjonen skjer i tilknytning til et pågående eller forestående tariffoppgjør.⁷² Sett i sammenheng med utviklingen i rettspraksis skal det svært mye til før politiske demonstrasjonsaksjoner går klar av fredsplikten.⁷³

Da politiske demonstrasjonsaksjoner ikke regnes som arbeidskamp i arbeidstvistlovens forstand kommer ikke lovens regler om mekling mv. til anvendelse. Det er likevel full adgang til å tariffeste saksbehandlingsregler. I Hovedavtalen NHO-LO stilles det krav om forhåndsvarsel, men det er presisert at bestemmelsen «ikke [tar] sikte på å endre rettsstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner».⁷⁴ Hovedavtalen opp-

⁷⁰ ARD 1989 s. 47 på s. 56

⁷¹ ARD 1989 s. 47 på s. 57

⁷² ARD 1988 s. 61 på s. 68

⁷³ Fougner (1995) s. 70

⁷⁴ Aagaard (2015) s. 26

stiller også et grunnleggende materielt vilkår; at målet med aksjonen ikke skal være å fremtvinge forandringer i det som er tariffregulert.⁷⁵

I Arbeidsrettens praksis er det oppstilt tilsvarende vilkår.⁷⁶ Nerdrum diskuterer i sin artikkel om det kan oppstilles et krav til aksjonens varighet. Etter en gjennomgang av rettspraksis frem til tidspunktet for artikkelen synes varighetskriteriet å være en del av helhetsvurderingen av om aksjonen er rettmessig.⁷⁷ Etter en tilsvarende gjennomgang av rettspraksis konkluderer Fougner med at aksjonen må være kortvarig for å være lovlig, antagelig betydelig kortere enn 12 timer. Lovlige aksjoner vil antagelig ha en varighet på én til to timer.⁷⁸ Jeg har ikke funnet rettspraksis som klart fraviker dette synet, men Arbeidsretten uttalte i ARD 2001 s. 88 at det ikke er grunnlag for å oppstille absolutte grenser for varigheten av en politisk demonstrasjonsstreik, og at «aksjonens varighet må vurderes konkret ut fra omstendighetene i det enkelte tilfelle».⁷⁹ I denne konkrete saken var demonstrasjonsstreiken på 12 timer i strid med fredsplikten.

I desember 2015 skal en ny sak om varighet av politisk streik vurderes av Arbeidsretten. Spekter har stevnet LO ved Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF) og Norsk Jernbaneforbund (NJF) inn for Arbeidsretten.⁸⁰ 15. juni 2015 gjennomførte fagforeningene en tre timer lang politisk streik mot regjeringens nye jernbanereform.⁸¹ Spekter anfører at streiken er for langvarig og derfor en tariffstridig og ulovlig aksjon i strid med fredsplikten. Saken er av prinsipiell karakter, og det blir svært interessant å se om Arbeidsretten tar et klart standpunkt til hvor mange timer en politisk streik kan vare.

⁷⁵ Hovedavtalen NHO-LO § 3-14 (1)

⁷⁶ Sundet (2014) s. 88

⁷⁷ Nerdrum (1990) s. 195 flg.

⁷⁸ Fougner (1995) s. 71

⁷⁹ ARD 2001 s. 88 del V

⁸⁰ Norsk Lokomotivmannsforbund (2015)

⁸¹ NRK (2015)

3 Hva er «annen arbeidskamp»?

3.1 Innledning

«Annen arbeidskamp» kan være enhver arbeidskamp som ikke består av streik eller lockout.⁸² Begrepet «annen arbeidskamp» kom inn i § 6 nr. 3 i arbeidstvistloven av 1927 ved endringslov av 10. juni 1966 nr. 8, etter en innstilling fra Arbeidsrettsrådet. Begrepet er videreført i arbeidstvistloven av 2012. I ARD 1994 s. 182 uttales det at:

«Det ble gjort som en redaksjonell parallell til den samtidige endring av lovens § 6 nr. 1. Det går klart frem av lovforarbeidene at siktemålet med endringen var å oppnå samsvar mellom fredsplikten etter loven og den som følger av tariffavtale etter alminnelige normer, med hensyn til hvilke aksjons- og tvisteformer som omfattes av fredspliktreglene.»⁸³

Det følger av forarbeidene at innføring av begrepet ikke skulle innebære en rettslig endring, og at målet var å oppnå samsvar med den allerede etablerte fredsplikten etter alminnelige tariffrettslige normer. Ved å innta begrepet «annen arbeidskamp» i bestemmelsen har lovgiver tatt et aktivt valg. At begrepet er tilføyd indikerer at enhver form for handling som avviker fra normal utførelse av arbeidet, vil kunne være i strid med den lovfestede fredsplikten.

Det kan være naturlig å stille spørsmålet om hvorfor partene i en interesseløst ønsker å benytte seg av andre kampmidler enn streik og lockout. En årsak kan være at «annen arbeidskamp» gir færre samfunnsmessige skadevirkninger enn streik og lockout gjør. Det kan være at partene har et ønske om å redusere risikoen for at staten griper inn med bruk av tvungen lønnsnemnd. For arbeidstakerne kan de også være gode grunner for å benytte seg av mildere midler av hensyn til de økonomiske og sosiale ulemper som kan følge en streik. Tilfellet kan også være at man rett og slett ser at mildere kampmidler er tilstrekkelig for å få tvunget igjennom en løsning av en tvist. Det er en naturlig oppfatning at det da ikke er forsvarlig å ramme motparten med hardere virkemidler. Det kan også være naturlig å benytte seg av «annen arbeidskamp» som et supplerende tiltak til et allerede iverksatt kamptiltak, eller som et første kamptiltak før man vurderer øvrige kamptiltak.⁸⁴

⁸² Gisle (2014) note 52

⁸³ ARD 1994 s. 182 på s. 188

⁸⁴ Fougner m.fl. (2004) s. 276

3.2 Om forholdet til boikott og blokade

I boikottloven § 1 er boikott definert slik: «En oppfordring, avtale eller lignende tiltak som for å tvinge, skade eller straffe noen tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre.»

Bestemmelsen inneholder for det første et objektivt krav. Tiltaket må «hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre». For det andre inneholder den et subjektivt krav i at tiltaket må ha ment «å tvinge, skade eller straffe noen».⁸⁵ Dersom boikott benyttes som arbeidskampmiddel vil det subjektive tiltaket først og fremst bestå i å «tvinge» noen til å inngå tariffavtale. Dersom arbeidstaker tvinger arbeidsgiver til å inngå tariffavtale for eksempel gjennom streik «hindrer» man økonomisk samkvem med denne arbeidsgiveren frem til tariffavtale foreligger.

Blokade er en fellesbetegnelse på handlinger som kan benyttes sammen med streik og lock-out.⁸⁶ Handlingene som gjennomføres er alminnelige boikotthandlinger, men når de gjennomføres i arbeidstvister brukes gjerne betegnelsen «blokade». Valg av ord bygger på tradisjon, og innebærer ingen rettslig forskjell.⁸⁷ Fra arbeidstakers side vil en blokade ofte innebære at man oppfordrer andre til ikke å ta arbeid i bedrifter som er rammet av streik. Fra arbeidsgivers side vil det kunne være at man oppfordrer til ikke å ansette arbeidstakere som er i arbeidskamp.

Adgangen til bruk av boikott er strengere regulert enn adgangen til bruk av arbeidskamp er.⁸⁸ Boikotthandlinger er begrenset av regler knyttet til forholdsmessighet mellom mål og midler. Det settes begrensninger til hvilke formål som kan fremmes ved bruk av boikott. Bakgrunnen for at boikott er strengere regulert enn arbeidskamp er at arbeidskamp som hovedregel innebærer et økonomisk offer for den som iverksetter tiltaket, imens en boikottaksjon som oftest ikke medfører et slikt økonomisk offer. Verken for den som oppfordrer til boikott eller for den som iverksetter boikotten. Det kan gjøre at partene i en konflikt kan ha lettere for å iverksette en boikott uten å vurdere konkret om et så drastisk tiltak er hensiktsmessig i det aktuelle tilfellet.⁸⁹

⁸⁵ Hansteen m.fl. (2015) s. 255

⁸⁶ Stokke m.fl. (2013) s. 153

⁸⁷ Fougner m.fl. (2004) s. 317

⁸⁸ Jakhell (1986) s. 22

⁸⁹ Ot.prp.nr. 70 (1947) s. 7

Boikottloven er ikke først og fremst ment å regulere arbeidskamp, men dersom boikott brukes som arbeidskampmiddel omfattes også denne av reguleringen. Dette følger direkte av tjtv. § 21 nr. 3. Dersom blokade brukes i forbindelse med arbeidsnedleggelse (streik) eller arbeidsstengning (lockout) regnes ikke blokaden som boikott i boikottlovens forstand. I tilfeller der blokade derimot brukes uavhengig av arbeidskamp regnes blokaden som boikott i boikottlovens forstand, og dennes regler regulerer blokaden. Regelen er den samme for blokade etter arbeidstvistloven, så lenge denne skjer som ledd i streik eller lockout.⁹⁰

De nevnte tiltakene vil altså være en form for boikott, når de skjer i sammenheng med (som «ledd i») en streik eller lockout. Tiltakene anses da å være en del av arbeidskampen, og skal derfor bedømmes rettslig på samme måte.

Om tiltakene reguleres av boikottloven eller av arbeidstvistloven vil ha betydning for de øvrige prosessreglene. Arbeidsretten behandler spørsmål om tariffavtalens gyldighet eller krav som bygger på en tariffavtale. Arbeidsretten vil ha kompetanse til å behandle spørsmål om boikotten er rettmessig hvis denne bygger på en tariffavtale, eller dersom spørsmålet er om boikotten er i strid med fredsplikten etter arbeidstvistlovgivningen. De alminnelige domstolene derimot vil behandle spørsmålet om tiltakets rettmessighet dersom dette ikke reguleres av arbeidstvistlovgivningen.

For å avgjøre om blokaden er rettsstridig eller ikke er det nødvendig å fastslå om den omfattes av arbeidstvistlovens regler eller boikottlovens regler. Dersom blokaden er et ledd i arbeidskamp etter arbeidstvistloven vil den være rettmessig så langt den ikke er i strid med fredspliktens regler. Dersom blokaden derimot benyttes som selvstendig kampmiddel og uten sammenheng med arbeidskamp, omfattes den av boikottloven. Om blokaden er rettmessig etter boikottloven skal ikke behandles i denne oppgaven.

⁹⁰ Arbtv. § 1 bokstav f og g siste punktum.

4 Opptreden som kan være «annen arbeidskamp»

4.1 Innledning

Jeg har valgt å dele inn opptreden fra arbeidstaker som kan være «annen arbeidskamp» i ulike kategorier. Opptreden kan bestå av både handlinger og unnlatelser. Det er nødvendig å understreke at det ikke vil være skarpe grenser mellom kategoriene av opptreden som oppstilles nedenfor. Det vil heller ikke være avgjørende hva slags opptreden det er tale om, da dette kun sier noe om den objektive siden av handlingen. Som nevnt innledningsvis vil ikke en handling som objektivt sett er «annen arbeidskamp» være dette med mindre den subjektive siden av handlingen også er til stede. I stor grad vil den subjektive siden, formålet med arbeidskampen, være helt avgjørende.

I undersøkelsen av rekkevidden av begrepet «annen arbeidskamp» tar jeg utgangspunkt i de nyeste dommene fra Arbeidsretten. Dette gjøres for å kartlegge om det har skjedd en utvikling av begrepet i rettspraksis, og for å komme frem til innholdet i begrepet i dag. Det finnes altså langt flere dommer som faller inn under kategoriene nedenfor enn de som omtales i det følgende.

4.2 Delvis arbeidsvegring

4.2.1 Innledning

Jeg har valgt å kalle en gruppe opptreden for «delvis arbeidsvegring». Innenfor denne kategorien er det stor variasjon av handlinger eller unnlatelser. Innholdet i slik opptreden består hovedsakelig av en vegring mot å etterkomme den plikt man har til å utføre sine arbeidsoppgaver. Det kan være at man legger ned noe av arbeidet og dermed nekter å utføre visse arbeidsoppgaver, men opprettholder arbeidet for øvrig. Arbeidsvegringen kan komme fra både arbeidstakerne eller de tillitsvalgte. Det finnes flere eksempler på slik arbeidsvegring fra eldre rettspraksis. Nektelse mot å gi praksisveiledning og nektelse mot å undervise i klasser med mer enn 27 elever er eksempler på opptreden som ble ansett som «annen arbeidskamp».⁹¹

I ARD 1997 s. 193 ble det sendt ut et rundskriv om innføring av en opplæringsbok i den videregående skole. Lærerforbundet reiste innvendinger mot rundskrivet og bruk av opplæringsboken. Spørsmålet for Arbeidsretten var om pålegg og oppfordringer fra foreningen om at

⁹¹ ARD 1983 s. 38 og ARD 1991 s. 107

medlemmer skulle nekte å benytte seg av opplæringsboken var tariffstridige og ulovlige aksjoner. Lærerforbundet fremholdt at de og deres medlemmer var uenige i bruk av slik opplæringsbok ut fra faglige synspunkter. Til dette uttalte Arbeidsretten at det ikke betviles at det foreligger faglig uenighet, men at «faglig uenighet [ikke] berettiger bruk av slike virkemidler» og at foreningens oppfordringer til og pålegg om å motsette seg gjennomføring av beslutninger fra arbeidsgivers side måtte regnes som tariffstridig, og ulovlig i henhold til tjenestetvistloven § 20 nr.1.⁹²

Avgjørende i ARD 1997 s. 193 var at aksjonene rettet seg direkte mot utøvelsen av arbeidsgivers myndighet til å treffe beslutninger. Et nyere eksempel på tilsvarende aksjoner er ARD 2010 s. 24. I denne saken ble det innført et nytt datasystem for registrering av timelister mv. og arbeidstakerne nektet å benytte seg av dette systemet. Det presiseres av Arbeidsretten at arbeidstakerne ikke hadde nektet å utføre arbeid for bedriften, men «de har nektet å benytte det arbeidsverktøy som bedriften har stilt til rådighet, og som det er inngått avtale om bruk av».⁹³ Nektelse av bruk av det nye systemet var etter Arbeidsrettens syn klart å anse som «annen arbeidskamp».

4.2.2 Overtidsnektelse

Dersom vilkårene for overtid er oppfylt har arbeidsgiver anledning til å pålegge sine arbeidstakere overtidarbeid. Å nekte å jobbe overtid er å unnlate å etterkomme deler av sin arbeidsplikt. Overtidsnektelse er en form for begrenset arbeidsvegning. I dette tilfellet nekter arbeidstaker å utføre arbeid i en del av arbeidstiden, sammenlignet med opptreden der arbeidstaker nekter å utføre visse oppgaver.

ARD 2014 s. 435 omhandlet en tvist mellom NHO, herunder Arcus-Gruppen AS og LO, herunder NNN-klubben. Etter det ble brudd i de lokale forhandlingene unnlot arbeidstakerne å påta seg frivillig overtidarbeid. Videre nektet de også å etterkomme pålegg om å utføre overtidarbeid. Spørsmålet for Arbeidsretten var om det var pågått en tariffstridig og ulovlig aksjon i form av at de ansatte unnlot å påta seg frivillig overtidarbeid og nektet å etterkomme pålegg om å utføre overtidarbeid. Subsidiært var spørsmålet om for det tilfelle at det pågikk en ulovlig aksjon, hadde fagforeningen opptrådt tariffstridig og ulovlig ved ikke å ha gjort tilstrekkelig for å avverge og hindre aksjonen. Arbeidsretten viste til fredspliktens doble grunnlag i arbeidstvistloven § 8 og tariffavtalen, og at fredspliktens normer er den samme etter loven som etter tariffavtalen:

⁹² ARD 1997 s. 193 siste avsnitt

⁹³ ARD 2010 s. 24 avsnitt 30

«Fredsplikten er en plikt til å avstå fra og til å motvirke bruk av kampmidler eller true med slik bruk. «Annen arbeidskamp» er også et kampmiddel. Det omfatter enhver aksjon som har til formål å fremtvinge en løsning av et retts- eller interessedspørsmål, uavhengig av om tiltaket er noe arbeidstaker i utgangspunktet står fritt til å nekte.»⁹⁴

Det Arbeidsretten gjør i det siterte punktet fra dommen er å statuere «annen arbeidskamp» som et kampmiddel.

Det var klart bevist for retten at arbeidstakerne hadde nektet å utføre overtidsarbeid. Spørsmålet var imidlertid om det var sannsynliggjort at formålet med å nekte å utføre overtidsarbeid var å utøve et aksjonsforankret press overfor arbeidsgiver, og om arbeidstakerne hadde gjort dette i fellesskap eller i forståelse med hverandre. Arbeidsrettens flertall kom til at det var sannsynliggjort at vegringen mot å påta seg overtidsarbeid skyldes bruddet i de lokale forhandlingene. På den bakgrunn kom flertallet til at formålet med å nekte å utføre overtidsarbeid var å utøve press for å få en løsning i det lokale lønnsoppgjøret, en tvist som er underlagt fredsplikt. Flertallet kom også til at det fremsto som sannsynlig at arbeidstakerne opptrådte i forståelse med hverandre. Bakgrunnen for dette var hovedsakelig at motviljen mot å påta seg overtid skilte seg klart fra det som var vanlig opptreden fra de ansattes side, og at dette talte for at det forelå en felles opptreden. Arbeidstakernes opptreden var tariffstridig og ulovlig.

I ARD 2013 s. 286 hadde transportselskapet CargoNet AS besluttet å foreta driftsmessige endringer, og fra arbeidstakernes side ble det uttrykt betydelig motstand mot dette. Arbeidstakerne nektet å påta seg ekstravakter og det ble uttrykt misnøye mot de foreslåtte endringene av deres arbeidstid. Spørsmålet for Arbeidsretten var om det pågikk en tariffstridig og ulovlig aksjon, og om formålet med denne var å få arbeidsgiver til å omgjøre sin beslutning. Subsidiært var spørsmålet om for det tilfelle at det var tale om en slik aksjon, om foreningen hadde iverksatt tilstrekkelige tiltak for å stanse denne. I dommen er utgangspunktet for fredsplikt angitt slik:

«Fredsplikt innebærer en plikt til å avstå fra og til å motvirke bruk av kampmidler og true med slik bruk. Foruten streik, lockout og blokade, omfatter kampmidler også «annen arbeidskamp». Dette vil være enhver form for aksjon som har til formål å fremtvinge en løsning av et retts – eller interessedspørsmål, uavhengig av om tiltak som iverksettes er noe arbeidstakerne i prinsippet står fritt til å nekte. Uenighet om arbeidsgivers utøvelse av styringsretten omfattes av den lov – og tariffbestemte fredsplikt.»⁹⁵

⁹⁴ ARD 2014 s. 435 avsnitt 47

⁹⁵ ARD 2013 s. 286 avsnitt 64

Arbeidsretten tok først stilling til om foreningen hadde opptrådt tariffstridig ved å true med å benytte seg av kampmidler. Dette vil jeg komme tilbake til i punkt 4.3. Når det gjaldt spørsmålet om motstanden mot å påta seg ekstravakter kunne regnes som «annen arbeidskamp» delte Arbeidsretten seg i et flertall og et mindretall. Flertallet kom til at opptreden fra arbeidstakerne kvalifiserte til «annen arbeidskamp». Flertallet slo fast at motstanden mot å påta seg ekstravakter skyldes bedriftens beslutning om endring i arbeidstiden, og at uttalelser fra foreningen i tilsvar kom som en reaksjon nettopp på disse endringene.

For at opptreden skal regnes som «annen arbeidskamp» er det et vilkår at nektelsen om å utføre arbeidet er gjort «i fellesskap eller i forståelse med hverandre».⁹⁶ Flertallet i ARD 2013 s. 286 viste til rettspraksis⁹⁷ som klart uttaler at det ikke er avgjørende at arbeidstakerne i og for seg står fritt til å nekte å påta seg ekstraarbeid, og at tiltak som har «karakter av aksjonsforankret press» vil være tariffstridig. Dersom flere arbeidstakere nettopp opptrer i fellesskap eller i forståelse med hverandre vil opptreden ha en aksjonsforankret karakter. Videre ble det understreket at det ikke er avgjørende om foreningen har iverksatt aksjonen eller ikke, så lenge arbeidstakerne opptrer i fellesskap eller i forståelse med hverandre. Flertallet foretok en vurdering av om det var andre grunner til at arbeidstakerne opptrådte slik de gjorde, og av om det forelå individuelle grunner til å nekte å påta seg ekstraarbeid. Flertallet kom likevel til at det ikke fantes holdepunkter for at nektelsen kunne skyldes individuelle forhold og at:

«... et så vidt massivt og ensartet reaksjonsmønster til samme tid [ikke] kan forklares på annen måte enn at i hvert fall et betydelig antall av lokomotivførerne har valgt en slik fremgangsmåte som en reaksjon på arbeidsgivers beslutning for på den måten å legge press på arbeidsgiver.»⁹⁸

I avgjørelsen ARD 2012 s. 297 var det også spørsmål om overtidsvegring kunne utgjøre «annen arbeidskamp». Etter en fastlegging av innholdet i fredsplikten uttalte retten kort at «nektelse av å utføre overtidsarbeid vil kunne utgjøre «annen arbeidskamp»».⁹⁹ Det er således ingen tvil om at nektelse mot å jobbe overtid, både frivillig og pålagt, er en form for begrenset arbeidsvegring som vil kunne falle inn under begrepet «annen arbeidskamp».

⁹⁶ ARD 2013 s. 286 avsnitt 80 med henvisning til Paal Berg (1930) s. 241 og 242.

⁹⁷ Blant annet ARD 1994 s. 246

⁹⁸ ARD 2013 s. 286 avsnitt 86

⁹⁹ ARD 2012 s. 297 avsnitt 85

4.2.3 Nedsettelse av arbeidstempoet

Noen typer opptreden utgjør en nedsettelse av arbeidstempoet, eller en reduksjon i ytelser utført. Ofte kalles denne type opptreden for «gå sakte»-aksjoner.¹⁰⁰ Ved slike aksjoner vil arbeid over et visst tempo nektes utført, og på den måten kan denne opptreden regnes som begrenset arbeidsvegring. Det finnes klare eksempler fra rettspraksis på at slik opptreden kan være i strid med fredsplikten.¹⁰¹ I få avgjørelser kalles likevel opptreden uttrykkelig for «annen arbeidskamp». Når jeg likevel kommer til at slik opptreden kan være eksempler på «annen arbeidskamp» så kommer dette av at det er opptreden som klart ikke kan defineres som streik eller lockout, men som Arbeidsretten likevel kommer til at er i strid med fredsplikten.

«Gå sakte»-aksjoner vil kunne utgjøre arbeidskamp, og derfor være ulovlig og tariffstridig. Det er imidlertid adgang til å regulere bruk av slike aksjoner. I tariffavtaler kan «gå sakte»-aksjoner reguleres slik at det gis adgang til at arbeidstempoet settes ned, mot at lønnen reduseres tilsvarende. Dette brukes stort sett i bedrifter der man har lokale avtaler om et avtalt tillegg til minstelønn basert på produktivitet. Slike aksjoner vil da være lovlige. Arbeidsretten har i flere avgjørelser lagt til grunn at det er anledning til å avtale slike aksjoner i tariffavtaler. I ARD 2005 s. 318 var det avtalt bestemmelser om tempo nedsettelse under lokale forhandlinger mellom LO og Fellesforbundet på den ene side, og NHO og Teknologibedriftenes Landsforening på den annen side, der arbeidstaker ble trukket 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste under aksjonen. I ARD 2008 s. 189 var det avtalt tilsvarende i verkstedoverenskomsten mellom NHO og Norsk Industri på den ene side, og YS og Parat på den annen side.

Hovedavtalene gir de overordnede reglene i et tariffområde. Underordnet hovedavtalen finnes det landsomfattende overenskomster innen ulike bransjer. Overenskomstene regulerer konkrete lønns – og arbeidsvilkår. I tariffoppgjøret er det stort sett overenskomstene som er gjenstand for revisjon. Frontfagsmodellen er sentral i den norske modellen for lønnsdannelse. Modellen innebærer at lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal fungere som en norm for øvrige forhandlingsområder.¹⁰² Den fungerer som et økonomisk styringsverktøy slik at det først skal forhandles om revisjon av de overenskomstene som er gjeldende i konkurranseutsatt industri. Deretter skal det forhandles etter samme modell på de andre områdene. Den samlede lønnsveksten i frontfaget skal fungere som en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for øvrige sektorer.¹⁰³

¹⁰⁰ Omtales med forskjellige betegnelser som «dagsing», «dagtid» eller «dagtidaksjoner». Betegnelsen er verken tariffmessig forankret eller fast.

¹⁰¹ Se blant annet ARD 1982 s. 97 og 1987 s. 27.

¹⁰² NOU 2013:13 s. 138

¹⁰³ Hansteen m.fl. (2015) s. 88-89

Det skilles mellom overenskomster der det foreligger lokal forhandlingsrett og der det ikke foreligger lokal forhandlingsrett. Der det ikke foreligger lokal forhandlingsrett opereres det gjerne med normallønnsatser. Fordi det ikke foreligger forhandlingsrett vil ikke partene ha anledning til å benytte seg av arbeidskamp ved misnøye. Dette er bakgrunnen for at vi har regler om nedsettelse av arbeidstempoet. Som eksempel viser jeg til Biloverenskomsten mellom NHO og Norges Bilbransjeforbund på den ene side og LO og Fellesforbundet på den annen side. Avtalens § 7 punkt 5 lyder slik: «Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis gruppene fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.» Hensynet bak utforming av regelen er at 45 % i lønnsinntekt vil oppleves utfordrende for de fleste arbeidstakere, slik at det inviterer til enighet. På samme måte vil 45 % arbeidsytelse fra arbeidstakerne påvirke arbeidsgiver så mye at det er ønskelig å komme til enighet.

4.2.4 Nektelse av ikke-pliktmessige oppgaver

I noen tilfeller kan nektelse mot å utføre ikke-pliktmessige oppgaver utgjøre arbeidskamp. Det er her tale om handlinger og unnlatelser som arbeidstakerne ikke har plikt å utføre, verken etter tariffavtale eller individuelle arbeidsavtaler. Dette var spørsmålet i ARD 1994 s. 182. Her var det tvist mellom NHO og Norsk Flygerforbund (NF) etter at NF varslet at deres flygere ikke ville påta seg flygninger på fridager. Her uttalte Arbeidsretten at «Det er utvilsomt at opptreden som den enkelte arbeidstager i og for seg kan ha full rett til, likevel kan være i strid med den tariffrettslige fredsplikt».¹⁰⁴

I ARD 1994 s. 246 kom Arbeidsretten til at nektelse av ikke-pliktmessige oppgaver kan være «annen arbeidskamp». I denne saken varslet fagforeningene aksjoner i form av å avstå fra oppgaver som de ikke var pliktige til å utføre. Disse oppgavene besto i ekstra overtidsarbeid, gratis beredskapsutførelse på fritiden og generell ekstrainnsats. Arbeidsretten bemerket at «Her er det ikke avgjørende om det er tale om oppgaver som de enkelte tjenestemenn ellers står fritt til å velge om de vil påta seg eller ikke».¹⁰⁵

Avgjørelsene fra 1994 gjør seg fortsatt gjeldende, og er fulgt opp i senere avgjørelser fra Arbeidsretten. Blant de nyeste avgjørelsene fra domstolen er ARD 2014 s. 435 som viser til avgjørelsene fra 1994. Det uttales at:

¹⁰⁴ ARD 1994 s. 182 på s. 187

¹⁰⁵ ARD 1994 s. 246 på s. 256

«det ikke [er] avgjørende om det som nektes eller brukes som middel til påvirkning overfor motparten er noe den enkelte arbeidstaker eller den tillitsvalgte ellers står fritt til å nekte... Dersom det dominerende formålet med nektelsen av å utføre arbeidsoppgaven er å øve press på arbeidsgiveren for å få løst en uenighet, vil det være i strid med fredsplikten.»¹⁰⁶

At nektelse av å utføre ikke-pliktmessige oppgaver omfattes av begrepet «annen arbeidskamp» uttrykkes indirekte i en rekke dommer. I ARD 2013 s. 286 uttales det for eksempel at «enhver form for aksjon» kan være et kampmiddel, så lenge den «har til formål å fremtvinge en løsning av et retts – eller interessedspørsmål ...». ¹⁰⁷ Ved å si at enhver aksjon eller handling kan krenke fredsplikten sies det indirekte at nektelse av ikke-pliktmessige oppgaver kan krenke fredsplikten. Flertallet klargjør uttalelsen ytterligere når de sier at enhver aksjon kan krenke fredsplikten, «uavhengig av om tiltak som iverksettes er noe arbeidstakerne i prinsippet står fritt til å nekte». ¹⁰⁸ Virkningen av at slik opptreden defineres som «annen arbeidskamp» er at innholdet i begrepet utvides ytterligere. Det at selv nektelse av å utføre ikke-pliktmessige oppgaver kan være tariffstridig og ulovlig viser at fredspliktenes rekkevidde er svært vid.

4.3 Trussel om aksjon

Så langt i oppgaven har jeg kun behandlet iverksettelse av opptreden fra arbeidstakers side. Et annet spørsmål er om trussel om iverksettelse av en viss opptreden kan regnes som «annen arbeidskamp». Det følger av langvarig rettspraksis ¹⁰⁹ og juridisk teori ¹¹⁰ at det spørsmålet må besvares bekreftende. Både trusler fra enkelte arbeidstakere og trusler fra organisasjoner vil kunne utgjøre «annen arbeidskamp». De fleste avgjørelsene fra Arbeidsretten, og spesielt de jeg skal behandle nedenfor, omhandler opptreden fra organisasjoner. Den opptreden som er hyppigst pådømt er der tillitsvalgte oppfordrer sine medlemmer til å iverksette eller avslå et tiltak.

I ARD 1991 s. 107 vedtok fagforeningen pålegg til sine medlemmer om «undervisningsboikott» etter at det ble bestemt økning i maksimalt antall elever i klasser i den videregående skolen. Arbeidsgiver ved staten gjorde gjeldende at disse aksjonene var tariffstridige og ulovlige. Arbeidsretten kom til at det ikke var tvilsomt at aksjonene var i strid med fredsplikten, og at aksjonsformene «utvilsomt» falt inn under fredspliktnormenes forbud mot «annen ar-

¹⁰⁶ ARD 2014 s. 435 avsnitt 162

¹⁰⁷ ARD 2013 s. 286 avsnitt 64

¹⁰⁸ ARD 2013 s. 286 avsnitt 64

¹⁰⁹ Blant annet ARD 1964 s. 110 på s. 116 flg. og ARD 1982 s. 223 på s. 237

¹¹⁰ Blant annet Andersen (1967) s. 365, note 1.

beidskamp».¹¹¹ Påleggene om ikke å undervise fremsto klart som en form for trussel, og trusler om aksjon er som nevnt i strid med fredsplikten.

Spørsmålet om trussel om aksjon kan utgjøre «annen arbeidskamp» er også nylig behandlet av Arbeidsretten. I ARD 2013 s. 286 hadde transportselskapet CargoNet AS besluttet driftsmessige endringer, og i tiden etter hadde det vært svært vanskelig å få ansatte til å ta ekstravakter. Fagforeningen (NLF) hadde vært sterkt kritisk til beslutningen, og varslet rettslige og organisatoriske tiltak. Til spørsmålet om trussel om arbeidskamp kan være et brudd på den lovbestemte og tariffavtalte fredsplikten svarte Arbeidsretten bekreftende. Det må foretas en konkret vurdering, og i denne vurderingen må det legges vekt på den særskilte rollen fagforeningen har. Ikke enhver kritisk ytring fra tillitsvalgte måtte regnes som trussel om arbeidskamp. Uttalelsene fra fagforeningen måtte «ses i lys av den kontekst de var fremkommet i», og det ble lagt vekt på at et forbund vil måtte ha anledning til å uttrykke en relativt sterk uenighet med motparten, så lenge det ikke er tale om å avstå fra deltakelse i det tariffavtalte.¹¹² Flertallet kom til at foreningen ikke hadde varslet mer «enn det som må aksepteres at et fagforbund foretar seg når sentrale medlemsinteresser berøres» og det var derfor fra fagforeningens side ikke truet med tiltak som innebar brudd på tariffavtalte forpliktelser.¹¹³

Arbeidsretten har antydnet en form for rettsstridvurdering når det gjelder de tillitsvalgtes handleplikt. Poenget er at handleplikten etter reglene om fredsplikt ikke må bli så strenge at de undergraver tillitsvalgtes utførelse av vervet.¹¹⁴

I ARD 2014 s. 25 var spørsmålet om ytringer fra de tillitsvalgte og medlemmer utgjorde «annen arbeidskamp». Bakgrunnen for tvisten var at det ble fattet vedtak om endring av arbeidstid ved Akershus universitetssykehus og Vestre Viken HF. De tillitsvalgte og medlemmene reagerte på endringene gjennom markeringer og ytringer. Arbeidsretten uttalte at ytringer i seg selv kan stride mot fredsplikten, men at terskelen er relativt høy.¹¹⁵ Dersom det dominerende formålet med truslene er å øve press på arbeidsgiver for å få løst en uenighet, vil det være i strid med fredsplikten. Det uttales likevel at:

«Fredspliktnormene må imidlertid ikke anvendes på en slik måte at arbeidstakernes eller de tillitsvalgtes handlefrihet undergraves eller blir illusorisk... [og at] de tillitsvalgte og medlemmene [må] ha et vidt spillerom for å ta opp spørsmål om kritikkverdige forhold i virksom-

¹¹¹ ARD 1991 s. 107 på s. 121

¹¹² ARD 2013 s. 286 avsnitt 72

¹¹³ ARD 2013 s. 286 avsnitt 75

¹¹⁴ Sundet (2014) s. 81

¹¹⁵ ARD 2014 s. 25 avsnitt 160

heten og kunne delta i den alminnelige debatten om arbeidslivet, selv om motparten i tarifforholdet kan oppfatte dette som et press.»¹¹⁶

En uttalelse om beslutninger om arbeidstidspolitik og deltakelse i den generelle diskusjonen om arbeidstidsspørsmål fra fagforeningens side, vil ikke være i strid med fredsplikten. Det vil heller ikke være tariffstridig at enkelte arbeidstakere uttrykker et ønske om å si opp sin stilling til andre kollegaer. Likevel vil ytringene og markeringene kunne være å regne som arbeidskamp dersom tiltakene er egnet til å virke som et press på motparten. I vurderingen må det også tas med om opptreden er begrunnet i en tariffrettslig uenighet mellom partene. Videre er spørsmålet om tiltakene samlet «er av en slik art og et slikt omfang at det utgjør et pressmiddel som strider mot fredsplikten»¹¹⁷, og det er avgjørende om «tiltaket gjennomføres i felleskap eller forståelse mellom de ansatte og forbundet, eller etter oppfordring fra forbundet»¹¹⁸. Etter flertallets oppfatning forelå det felles opptreden for å tvinge frem en løsning av en uenighet i forholdet mellom de tariffbundne parter. De tillitsvalgte hadde besluttet at medlemmene i felleskap skulle nekte å påta seg arbeid som de tidligere ville valgt å påta seg, og tilkjenne gitt dette overfor medlemmene i fellesskap. Flertallet konkluderte derfor med at tiltakene og ytringene fra foreningen samlet sett var av en slik art og et slikt omfang at de utgjorde et pressmiddel som var i strid med fredsplikten.¹¹⁹

Spørsmålet om trussel om arbeidskamp er tariffstridig ble og vurdert av Arbeidsretten i ARD 2012 s. 297. I saken mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Flygelederforening (NFF) var spørsmålet om den tillitsvalgte hadde opptrådt på en slik måte at han hadde brutt fredsplikten, og dermed gjort seg skyldig i pliktbrudd etter hovedavtalen, slik at Spekter kunne kreve fratreden fra vervet. Arbeidsgiver fremholdt at den tillitsvalgte hadde fremsatt trusler overfor arbeidsgiver og oppfordret medlemmene til ulovlig aksjoner i form av overtidsnektelse, noe Arbeidsretten sluttet seg til i sin konklusjon. Også i denne avgjørelsen understreker Arbeidsretten at det må legges vekt på den tillitsvalgtes særlige rolle, i spørsmålet om trusler kan regnes som «annen arbeidskamp». Det er forutsatt i hovedavtalen mellom partene at de tillitsvalgte er et grunnleggende ledd i samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne på den enkelte arbeidsplassen, og at tillitsvalgte skal ivareta interessene til sine respektive medlemmer. Det uttales at «innenfor de rammer fredsplikten oppstiller, har tillitsvalgte et vidt spillerom for å ivareta sine medlemmers interesser».¹²⁰ Videre uttales det at:

¹¹⁶ ARD 2014 s. 25 avsnitt 162

¹¹⁷ ARD 2014 s. 25 avsnitt 178

¹¹⁸ ARD 2014 s. 25 avsnitt 179

¹¹⁹ ARD 2014 s. 25 avsnitt 190.

¹²⁰ ARD 2012 s. 297 avsnitt 91

«det ligger i vervets rolle og natur at det nødvendigvis vil kunne oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver vil kunne reagere og være sterkt uenig i de syn tillitsvalgte forfekter, de standpunkter de inntar og måten disse blir fremført på. Det må være vide rammer for en tillitsvalgts ytringer slik at vervet kan utøves på en forsvarlig og en for arbeidstakerne effektiv måte.»¹²¹

Slik Arbeidsretten formulerer seg i det siterte, fremstår spillerommet til tillitsvalgte som relativt vidt. Det brukes formuleringer som «vidt spillerom» og «vide rammer». Det er rimelig at spillerommet til tillitsvalgte må være relativt vidt slik at de kan ivareta sin rolle på en hensiktsmessig måte. Det at de tillitsvalgte har et vidt spillerom viser også at deres rolle adskiller seg fra de øvrige ansattes rolle. Likevel må opptreden fra den tillitsvalgte være innenfor de rammer fredsplikten oppstiller, slik at trussel eller medvirkning til arbeidskamp i tariffperioden vil være brudd på fredsplikten. I dette ligger det at den spesielle rollen den tillitsvalgte har innebærer et større ansvar. Tillitsvalgtes oppfordringer vil bli tillagt en betydelig vekt blant de øvrige arbeidstakerne, og således må de tillegges større ansvar for at ikke tariffstridige og ulovlige aksjoner gjennomføres. Avgjørende er hva formålet med opptreden er, og om denne er egnet til å utgjøre press mot en beslutning fra arbeidsgiver. Jeg vil komme nærmere inn på formålskravet i kapittel 5.

4.4 Individuelle oppsigelser

Fredsplikten er ikke til hinder for at arbeidstaker sier opp sin stilling på grunn av misnøye omkring lønns – og arbeidsvilkår. Begge parter har adgang til å gå til oppsigelse av arbeidsforholdet. Dette er et grunnleggende element i avtaleforholdet. Der arbeidsgiver må oppstille en saklig grunn for oppsigelse, kreves det ikke begrunnelse for arbeidstakers oppsigelse.¹²² Det er heller ingenting i veien for at flere arbeidstakere sier opp sine stillinger på samme tidspunkt. Spørsmålet er om opptreden kan anses å utgjøre en tariffstridig og ulovlig aksjon. Dersom opptreden er i strid med fredsplikten vil den måtte falle inn under begrepet «annen arbeidskamp».

I ARD 1998 s. 148 vurderte Arbeidsretten om flere individuelle oppsigelser kunne utgjøre en tariffstridig og ulovlig aksjon. Tvistens parter var KS og Den Norske Jordmorforening. Bakgrunnen for tvisten var at 20 jordmødre sa opp sine stillinger i etterkant av lokale forhandlinger ved Vestfold sentralsykehus. Oppsigelsene kom i en periode på 2 måneder. Arbeidsretten uttalte at som utgangspunkt er ikke fredsplikten til hinder for at arbeidstakere individuelt sier opp sine stillinger:

¹²¹ ARD 2012 s. 297 avsnitt 91

¹²² Storeng m.fl. (2011) s. 488

«Det er da grunn til å peke på at den tariffrettslige fredsplikt ikke er til hinder for at arbeidstagerne individuelt sier opp sine stillinger. De enkelte arbeidstagerne har full rett til å si opp sine stillinger på grunn av misnøye med arbeidsforholdene, eller av andre grunner. Det gjelder også selv om de i større eller mindre grad gir oppsigelser samtidig og i forståelse med hverandre. Oppsigelsene blir ikke derved en tariffstridig aksjon hvis hensikten faktisk er at de enkelte vil slutte i de stillinger de sier opp fra. Derimot vil oppsigelser være tariffstridige dersom arbeidstagerne ikke har til hensikt å slutte i sine stillinger, men formålet er å fremtvinge en løsning av en tvist om lønns – eller arbeidsvilkår og hensikten fra arbeidstagerne side er at de skal fortsette i sine stillinger, eventuelt etter å ha søkt dem påny, hvis deres krav imøtekommes.»¹²³

Det var ikke tvil om at oppsigelsene samlet sett satte arbeidsgiver i en vanskelig situasjon, og at de virket som press på arbeidsgiver. Det er ikke omtvistet at arbeidstaker har rett til å foreta visse individuelle disposisjoner, som for eksempel oppsigelse. Det som uttales i ARD 1998 s. 148, og som støttes av juridisk teori, er at også disposisjoner arbeidstaker har rett til å foreta kan rammes av fredspliktens grenser.¹²⁴ Dersom det reelle formålet med handlingen er å utøve press for å løse en tvist om lønns – eller arbeidsvilkår som er underlagt fredsplikt, vil handlingen kunne anses som «arbeidskamp». Det kreves da som kjent at arbeidstakerne opptre «i fellesskap eller i forståelse med hverandre». I ARD 1998 s. 148 kom Arbeidsretten til at bevisførselen ikke ga grunnlag for å kunne si at arbeidstakerne hadde opptrådt «i fellesskap eller i forståelse med hverandre». Det var uttrykt stor misnøye blant arbeidstakerne, både før og etter de lokale forhandlingene. Oppsigelsene hadde ikke vært planlagt eller avtalt på medlemsmøter eller lignende. Det kom også frem at det forelå flere andre mulige årsaker til oppsigelsene, og at årsakene ikke nødvendigvis var de samme for de forskjellige oppsigelsene. Arbeidsretten utelukket likevel ikke at dersom de lokale forhandlingene hadde forløpt seg annerledes så kunne dette ha påvirket antallet oppsigelser i etterkant. Avgjørelsen av om dette skal regnes som en tariffstridig aksjon må bygges på en konkret vurdering av omstendighetene i saken, og i dette tilfellet fant ikke Arbeidsretten det tilstrekkelig sannsynliggjort at de 20 jordmødrene hadde et tariffstridig siktemål med sine oppsigelser.

Kristen Andersen gir uttrykk for at fellesoppsigelser som i avgjørelsen over også innebærer at:

«selv de arbeidere som måtte ha et fullt forsvarlig personlig grunnlag for å forlate bedriften, midlertidig må avstå fra å si opp, idet de i motsatt fall blir å oppfatte som deltakere i den fredspliktkrenkede aksjon fellesoppsigelser innebærer.»¹²⁵

¹²³ ARD 1998 s. 148 del IX

¹²⁴ Blant annet Stokke m.fl. (2013) s. 155

¹²⁵ Andersen (1967) s. 373

Andersen går her så langt som å si at det kan tenkes påkrevd at arbeidstakerne må avvente sin oppsigelse for å unngå å bli oppfattet som deltakende i den tariffstridige aksjonen. En slik påstand kan forklares med at når oppsigelser skjer samtidig som en streik så kan det være naturlig for motparten å anse all opptreden for å ha en rettsstridig hensikt. Jeg forstår det slik at man må vurdere opptredenens helhetlige karakter. Dette kan innebære at oppsigelser av rene personlige grunner også kan oppfattes som en medvirkning til den fredspliktkrenkende fellesaksjon. Dette er i tråd med uttalelser fra Arbeidsretten i ARD 1947 s. 129. I denne saken leverte 48 arbeidstakere sin oppsigelse i løpet av en periode på to uker, og Arbeidsretten kom til at dette var å regne som en tariffstridig streik. Enkelte av arbeidstakerne som hadde sagt opp gjorde mest sannsynlig dette av andre grunner og isolert sett ville ikke deres handlinger ha vært i strid med fredsplikten. Arbeidsretten kom imidlertid til at deres egentlige formål ikke kunne tillegges vekt:

«Det er mulig at noen av de arbeidere som sa opp sine stillinger... hadde rent personlige grunner for å slutte... Hvis det er tilfelle, er det i og for seg intet å si på at de sa opp stillingene, men de måtte forstå at de ved å si opp nettopp i den kritiske tid, da masseoppsigelsene løp inn, medvirket ved de andres tariffstridige oppsigelser.»¹²⁶

ARD 1947 s. 129 gjelder direkte bare streik, men må kunne antas å ha betydning også for andre kampmidler.

Dersom det imidlertid fremstår som helt tilfeldig at oppsigelsen som er begrunnet i personlige forhold kommer samtidig med fellesaksjonen, vil den kunne gå klar av fredspliktens grenser. Det kan med andre ord ikke oppstilles en «ubetinget regel om at oppsigelser som i tid faller sammen med en fellesaksjon, aldri går klar av tariffavtalens fredsplikt».¹²⁷

4.5 Passivitet

Det finnes eksempler fra rettspraksis på at opptreden i form av passivitet kan være tariffstridig. Med passivitet menes her en unnlattelse fra å handle. At passivitetshandlinger kan utgjøre brudd på fredsplikten henger sammen med reglene om foreningers erstatningsansvar, som jeg vil komme tilbake til i punkt 6.2. Det som kan sies innledningsvis i dette punktet er at foreningen kan pådra seg erstatningsansvar når den er skyldig i fortsettelsen av et tariffstridig forhold på grunn av passivitet.¹²⁸ Forarbeidene gir en anvisning på at det må oppstilles en grense

¹²⁶ ARD 1947 s. 129 på s. 136

¹²⁷ Andersen (1956) s. 217-218

¹²⁸ Hansteen m.fl. (2015) s. 423

for hva det «med rimelighet kan kreves at en fagforening gjør for å få medlemmene til å overholde tariffene og fredsplikten». ¹²⁹

I avgjørelsen ARD 1994 s. 62 var spørsmålet om hovedsammenslutningen Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) hadde en plikt til å gripe inn og søke å avverge aksjoner fra en av deres medlemsorganisasjoner, Lærerforbundet. I 1993 ble det inngått en særavtale om arbeidstid, og på grunn av misnøye omkring innholdet i avtalen ble det i etterkant gjennomført ulike aksjoner blant medlemmer av Lærerforbundet. Til dette bemerket Arbeidsretten at det var helt på det rene at det var blitt gjennomført tariffstridige og ulovlige aksjoner blant Lærerforbundets medlemmer. ¹³⁰ Når det gjaldt spørsmålet om AFs forhold kom Arbeidsretten til at som tariffpart hadde ikke AF oppfylt sin aktivitetsplikt med henhold til å gripe inn og søke å avverge aksjoner. Det ble uttalt at foreningen skulle ha grepet mer aktivt inn. Da foreningen ble kjent med de ulovlige aksjonene skulle den «straks ha tilkjennegitt at slike aksjoner ville være tariffstridige og ulovlige» og samtidig ha gitt sin medlemsorganisasjon «et utvetydig pålegg om å sørge for at aksjoner ble stanset og ikke gjennomført». ¹³¹

I forlengelse uttalte Arbeidsretten at AF som hovedsammenslutning ikke kunne nøye seg med å henvise til sin medlemsorganisasjon, og at AF som tariffpart hadde en «selvstendig plikt til å ta standpunkt og til å gripe inn». ¹³² I forhold til aktivitetsplikten ble det understreket av Arbeidsretten at det at AF hadde et annet syn på rettmessigheten av aksjonene enn Lærerforbundet, ikke fritar AF fra dens ansvar som hovedsammenslutning:

«Det fritar heller ikke om man unnlater å handle ut fra en oppfatning om at større aktivitet ikke vil ha virkning. Tariffparten har i denne sammenheng en klar plikt til å gjøre det som er mulig for å motvirke tariffbrudd. At AF ikke har noen vedtektsmessig instruksjonsmyndighet overfor medlemsorganisasjonene, har heller ikke betydning her. Når en medlemsorganisasjon er tariffbundet - slik Lærerforbundet her er - er den som sådan tariffmessig forpliktet til å oppetre i samsvar med hovedorganisasjonens anvisninger. Som tariffpart med ansvar for at den tariffrettslige fredsplikt blir overholdt, kunne AF ha gitt Lærerforbundet pålegg... Ved ikke å forholde seg klarere og mer aktivt overfor Lærerforbundet og de aktuelle aksjoner, har AF her klart forsømt sin tariffrettslige aktivitetsplikt.» ¹³³

Det Arbeidsretten gjør her er å tillegge AF et overordnet ansvar fordi de er en hovedsammenslutning og part i tariffavtalen. Hovedsammenslutningen har anledning til å instruere sine

¹²⁹ Ot.prp. nr. 54 (1949) s. 9

¹³⁰ ARD 1994 s. 62 på s. 74

¹³¹ ARD 1994 s. 62 på s. 75

¹³² ARD 1994 s. 62 på s. 76

¹³³ ARD 1994 s. 62 på s. 76

medlemsorganisasjoner og da bør aktivitetsplikten som pålegges hovedsammenslutningen være streng.

I avgjørelsen ARD 2013 s. 286 var det sentrale spørsmålet for Arbeidsretten om trusler fra organisasjonen kunne regnes som «annen arbeidskamp». Dette spørsmålet er omtalt i punkt 4.3. Saken reiste imidlertid også spørsmål om organisasjonen hadde utvist tilstrekkelig aktivitet med hensyn til å stanse aksjoner blant sine medlemmer. Det oppstilles en tilsvarende aktivitetsplikt som i ARD 1994 s. 62. I avgjørelsen fra 2013 ble forbundslederen gjort oppmerksom på opptreden fra medlemmene ved to anledninger. Det kommer klart frem at han mente det var ledelsens beslutninger som var årsaken til den dårlige stemningen blant medlemmene, men at han «oppfordret likevel medlemmene om å bidra som normalt og sikre en normal trafikkavvikling».¹³⁴ Flertallet kom til tross for dette til at organisasjonen ikke hadde utvist tilstrekkelig aktivitetsplikt. Organisasjonen hadde ikke reagert tidsnok og «ikke på en tilstrekkelig klar måte for å få sine medlemmer til å avstå fra aksjonen».¹³⁵

Når passivitet som opptreden kan utgjøre «annen arbeidskamp» handler det stort sett om at passiviteten er et uttrykk for at aktivitetsplikten ikke er oppfylt. Nyere rettspraksis tyder på at aktivitetsplikten er blitt skjerpet. I ARD 2013 s. 286 hadde organisasjonen gitt beskjed til medlemmene at aksjonen måtte opphøre, men oppfordringen hadde ikke vært klar og aktiv nok. Det er et eksempel på at kravet som stilles om tilstrekkelig aktivitet fra foreningens side er streng. Det som likevel må understrekes her er at opptreden som beskrives i de nevnte dommene ikke er rene passivitetshandlinger. I samtlige av dommene foreligger det aktive handlinger fra foreningens medlemmer, og passiviteten inntreffer først fra de tillitsvalgte og foreningen som sådan. Hensynene bak reglene om fredsplikt kan vanskelig støtte en tese om at passivitet fra medlemmenes side kan være tariffstridig.

4.6 Bruk av sykemelding

Det kan også godt tenkes at annen opptreden enn den som er vist til overfor kan utgjøre «annen arbeidskamp». Jeg har hovedsakelig tatt utgangspunkt i konflikter der Arbeidsretten har kommet til at opptreden er i strid med fredsplikten. Men «annen arbeidskamp» vil mest sannsynlig kunne finne sted på mange arbeidsplasser, selv om sakene aldri kommer for retten. Et eksempel på slik type opptreden er sykemeldinger som aksjonsform. Dette ble nylig problematisert i den såkalte Norwegian-konflikten.¹³⁶ Dagen etter at 70 piloter ble tatt ut i streik var sykefraværet dobbelt så høyt som på en gjennomsnittlig dag. Norwegian framholdt

¹³⁴ ARD 2013 s. 286 avsnitt 94

¹³⁵ ARD 2013 s. 286 avsnitt 96

¹³⁶ NRK (2015)

at dette var ulovlige aksjoner, mens fagforeningen avviste dette og uttalte at det ikke var blitt oppfordret til ulovlige aksjoner ved siden av den lovlige streiken. Jeg skal ikke gå nærmere inn på denne konkrete konflikten, men den viser at sykemeldinger kan brukes som aksjonsmiddel i en arbeidskonflikt.

Det kan være flere grunner til at slik opptreden fra arbeidstakers side ikke har blitt tatt til Arbeidsretten fra arbeidsgivers side. En viktig grunn kan være at arbeidsgiver har rett til å nekte arbeidstaker bruk av egenmelding. Etter folketrygdloven § 8-27 (4) kan arbeidsgiver kreve legeerklæring, og således nekte bruk av egenmelding, dersom det foreligger «begrunnet mistanke om at egenmelding nyttes som aksjonsform i en arbeidskonflikt».¹³⁷ Arbeidsgiver kan gjøre dette så lenge aksjonen varer. Dette ble gjort i Norwegian-konflikten. Fordi arbeidsgiver nettopp har dette virkemiddelet for å forhindre ulovlig aksjoner, kan det være at slik opptreden aldri går så langt at den blir pådømt i Arbeidsretten.

4.7 Sammenfatning

Fremstillingen så langt har vist at det er svært mye forskjellig opptreden som vil kunne være i strid med fredsplikten, og som kan defineres som «annen arbeidskamp». Rettspraksis taler for at ethvert tiltak som er egnet til å være et pressmiddel vil kunne falle innenfor. Noen kilder virker å trekke det så langt at nær sagt all opptreden fra arbeidstakers side, som ikke er streik, faller inn under begrepet «annen arbeidskamp». Til tross for dette bør man kunne anta at det finnes opptreden som faller utenfor begrepet.

Så langt har jeg kun tatt stilling til hva slags opptreden som kan tenkes å bli ansett som et slikt kampmiddel når den objektive siden av fredsplikten er overskredet. Når opptreden kan sies å være «annen arbeidskamp» avhenger av ytterligere vilkår, nærmere bestemt av opptredens formål. Dette kalles gjerne fredsplikten subjektive side. Jeg vil gjøre rede for den subjektive siden og formålets betydning i neste kapittel.

¹³⁷ Lov av 28. februar 1997 nr. 19

5 Fredspliktens subjektive side

5.1 Formålskravet

For at streik og lockout skal foreligge er det et vilkår at opptreden faktisk har et formål. Dette omtales som «fredspliktens subjektive vilkår».¹³⁸ I dette ligger det at en opptreden som ikke har til formål å påvirke løsningen av en retts – eller interessetvist, ikke kommer i strid med fredsplikten. Dette er grunnen til at sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner går klar av fredsplikten. Fredspliktens subjektive vilkår følger av arbtvl. § 1 bokstav f og g, og tjtlv. § 21 (1) og (2). I begge de nevnte bestemmelsene er streik og lockout definert som arbeidsstans som iverksettes «for å tvinge frem en løsning...». Videre så følger det av bestemmelsene at det må foreligge en tvist, jf. den videre ordlyden i bestemmelsen: «... løsning av en tvist». Det er her snakk om både en eventuell rettstvist og en interessetvist. Det må dermed foreligge både et formål og en tvist, før det er tale om at enten en streik eller lockout foreligger, og det må være en sammenheng mellom disse. Formålet med opptreden må være å løse en slik tvist som er nevnt. For streik og lockout følger dette direkte av ordlyden «for å» i at det må være en sammenheng mellom formålet og tvisten.¹³⁹ For «annen arbeidskamp» har vi ingen tilsvarende ordlyd å støtte oss på, men rettspraksis viser at det må oppstilles et tilsvarende krav til sammenheng også her. Dette uttrykkes blant annet i ARD 1982 s. 223: «Retten finner det godtgjort at de omstridte vedtak hadde sammenheng med tariffrevisjonen 1982 og at de var fremmet for å øve press på den annen part.»¹⁴⁰

Nyere rettspraksis oppstiller et tilsvarende krav til sammenheng. Det kommer blant annet til uttrykk i ARD 2014 s. 435. I denne avgjørelsen var spørsmålet om nektelse av å utføre frivillig overtidarbeid var «annen arbeidskamp», og den er omtalt i punkt 4.2.2 over. Om kravet til sammenheng mellom formålet og tvisten uttalte Arbeidsretten:

«Det fremstår for flertallet som sannsynliggjort at denne vegringen og nektelsen [mot å arbeide overtid] skyldes bruddet i forhandlingene... det først og fremst er bruddet i forhandlingene som har foranlediget den plutselige manglende vilje til å arbeide overtid... Flertallet har på denne bakgrunn kommet til at formålet med ikke å påta seg eller motsette seg overtid er å utøve press i en tvist som er underlagt fredsplikt.»¹⁴¹

¹³⁸ Fougner m.fl. (2004) s. 257

¹³⁹ Thorkildsen (2001) s. 45 flg.

¹⁴⁰ ARD 1982 s. 223 på s. 235

¹⁴¹ ARD 2014 s. 435 avsnitt 58-59

I den nyeste rettspraksisen jeg har gjort rede for tidligere i oppgaven finner vi flere eksempler på «annen arbeidskamp» og redegjørelsen viser at nærmest enhver form for aksjon kan være «annen arbeidskamp» dersom den har til formål å være et pressmiddel for å fremtvinge en løsning av et retts – eller interessedspørsmål. I ARD 2013 s. 286 uttales det at «annen arbeidskamp» vil kunne være «enhver form for aksjon som har til formål å fremtvinge en løsning av et retts – eller interessedspørsmål...». ¹⁴²

I flere avgjørelser brukes begrepet «handlingens hensikt» på samme måte som «formål». I ARD 2012 s. 297 bemerker Arbeidsretten at ikke enhver tariffstridig handling vil være i strid med fredsplikten og at «handlingens hensikt» vil være av avgjørende betydning. ¹⁴³ I denne konkrete saken hadde tillitsvalgte fremsatt trusler om ulovlige aksjoner i brev til arbeidsgiver. Arbeidsretten fant det bevist at formålet med brevet var å øve press overfor arbeidsgiver slik at de skulle gi etter for de krav foreningen hadde fremsatt under tariffoppgjøret og at å øve slik press overfor motparten var en krenkelse av den tariffrettslige fredsplikten. ¹⁴⁴ Arbeidsretten avsluttet med å si at brevet ikke kunne oppfattes på annen måte enn at formålet måtte være å utøve press mot motparten for å få dem til å akseptere foreningens krav i den forestående meklingen. ¹⁴⁵

ARD 2014 s. 25 gjaldt arbeidskamp på Ahus og Vestre Viken sykehus og er omtalt i punkt 4.3. Her oppstilles det også et subjektivt vilkår i vurderingen av om opptreden er å regne som «annen arbeidskamp». Nært opp mot ordlyden i de tidligere dommene som er presentert uttaler retten at: «forbudet mot bruk av annen arbeidskamp omfatter ethvert tiltak eller enhver opptreden som er egnet til å virke som et press på motparten for å løse en tvist». ¹⁴⁶ I denne saken var vurderingstemaet om ytringer fra tillitsvalgte og medlemmer utgjorde «annen arbeidskamp». Det skal mye til for at ytringer kan sies å stride mot fredsplikten, og vurderingstemaet for om det da foreligger «annen arbeidskamp» må være «tiltakets art, virkninger og formål... Et moment i vurderingen er om det foreligger handlinger som er egnet til, og har som formål, å virke som et press på motparten, jf. ARD 1982 s. 223». ¹⁴⁷ Det understrekes at det ikke er handlingene i seg selv som er avgjørende i vurderingen av om det foreligger «annen arbeidskamp», men det «avgjørende er om NSF [fagforeningen] og de tillitsvalgte søker å

¹⁴² ARD 2013 s. 286 avsnitt 64

¹⁴³ ARD 2012 s. 297 avsnitt 89

¹⁴⁴ ARD 2012 s. 297 avsnitt 104-105

¹⁴⁵ ARD 2012 s. 297 avsnitt 108

¹⁴⁶ ARD 2014 s. 25 avsnitt 160

¹⁴⁷ ARD 2014 s. 25 avsnitt 161

få gjennomslag for dette prinsippet i strid med den tariffrettslige reguleringen mellom partene».¹⁴⁸

5.2 Opptreden i fellesskap

Streik er i arbtvl. § 1 bokstav f definert som arbeidsstans som arbeidstakere iverksetter «i fellesskap eller i forståelse med hverandre...». Av legaldefinisjonen følger det et vilkår om at arbeidstakerne opptre i fellesskap. Arbeidsnedleggelsen må til en viss grad være organisert.¹⁴⁹ Det eksisterer ikke en tilsvarende legaldefinisjon av «annen arbeidskamp». Spørsmålet herunder er om det kan oppstilles et tilsvarende vilkår på ulovfestet grunnlag.

Arbeidsretten har gjennom langvarig praksis bygget på at det gjelder et krav om «fellesskap og forståelse» også for «annen arbeidskamp». Et eksempel er ARD 1951 s. 117 om nektelse av å utføre bestemte arbeidsoppgaver. Denne opptreden ble ansett å være i strid med fredsplikten. Det uttales at dersom den enkelte arbeidstaker nekter å utføre bestemte arbeidsoppgaver så vil dette være i strid med hans individuelle arbeidsavtale, men ikke tariffstridig. Derimot vil det være tariffstridig «hvis rørleggerne i fellesskap eller i forståelse med hverandre nekter å la kontrollsedlene attestere».¹⁵⁰

Denne praksisen er fulgt opp av Arbeidsretten i de nyeste avgjørelsene jeg har vist til tidligere. I ARD 2014 s. 25 uttales det at «Avgjørende er om tiltaket gjennomføres i fellesskap eller forståelse mellom de ansatte og forbundet, eller etter oppfordring fra forbundet».¹⁵¹ I ARD 2014 s. 435 uttrykkes det eksplisitt at kravet også gjelder for «annen arbeidskamp»:

«Også «annen arbeidskamp» må være iverksatt av arbeidstakere «i fellesskap eller forståelse med hverandre», og den må ha som formål å tvinge frem en løsning av en tvist som er undergitt fredsplikt.»¹⁵²

Vilkåret om at det må foreligge opptreden i fellesskap innebærer at en handling ikke defineres som «annen arbeidskamp» med mindre den foretas av mer enn én arbeidstaker. De beste grunner taler for at én arbeidstaker alene ikke kan opptre tariffstridig, selv om han kan opptre i strid med sin individuelle arbeidsavtale. Thorkildsen stiller seg noe kritisk til dette synspunktet. Han anfører at det kan foreligge situasjoner der handlingene reelt sett er organisasjo-

¹⁴⁸ ARD 2014 s. 25 avsnitt 167

¹⁴⁹ Gisle (2014) note 14

¹⁵⁰ ARD 1951 s. 117 på s. 119

¹⁵¹ ARD 2014 s. 25 avsnitt 179

¹⁵² ARD 2014 s. 435 avsnitt 46

nens arbeidskamp, selv om denne utføres av én arbeidstaker alene. Ifølge Thorkildsen vil det være rimelig å anse denne opptreden for «annen arbeidskamp», så lenge det subjektive vilkåret er oppfylt.¹⁵³

5.3 Sammensatt formål

Det kan i mange tilfeller være vanskelig å oppnå sikker kunnskap om hvilket formål en opptreden har. Vurderingen av om formålet er til stede er preget av skjønn, og det er derfor vanskelig å oppstille bestemte krav om hva som er legitimt å vektlegge. Derfor er det mer naturlig å skille mellom situasjonen der opptreden har ett bestemt formål, og situasjonen der opptreden har et sammensatt formål.

Hensikten med ens handlinger eller unnlatelser vil nok ofte være sammensatte. Ofte vil man dels ha et formål som ikke rammes av fredsplikten, og dels ha et ønske om å presse motparten i en tariffvist. Som vist til over så stilles det som vilkår at opptreden har et bestemt formål. Spørsmålet her blir om opptreden kan rammes av fredsplikten dersom det kun foreligger et formål av et visst omfang. Videre blir spørsmålet om hvor mye det kreves av et visst formål før opptreden rammes av fredsplikten.

En naturlig anførsel kan være at «hovedformålet» ikke må være fredsplikt-krenkende. I ARD 2014 s. 25 brukes det et lignende uttrykk, idet Arbeidsretten sier at «dersom det *dominerende formålet* med nektelsen av å utføre arbeidsoppgaven er å øve press på arbeidsgiveren for å få løst en uenighet, vil det være i strid med fredsplikten».¹⁵⁴ Dette kan tale for at formålet med å øve press mot arbeidsgiver må være et overveiende formål, men også at handlingen kan ha andre formål. Dette er i tråd med en eventuell anførsel om at «hovedformålet» ikke må være fredsplikt-krenkende. Samtidig bør det utvises forsiktighet hva gjelder å legge avgjørende vekt på en slik formulering. En slik formulering sier ingenting om hvor mye som kan kreves av formål. Dessuten skal det foretas en konkret vurdering i den enkelte sak, og det bør derfor ikke søkes å oppstille en bestemt terskel. Thorkildsen antar at «en opptreden kan være «annen arbeidskamp» med mindre formålet ubetinget er løst fra det tariffregulerte».¹⁵⁵ Jeg kan ikke finne nyere rettspraksis som taler for en annen løsning av dette spørsmålet. Rimelighetsgrunner taler også for at det ikke kan kreves et altfor stort innslag av formål før opptreden kan utgjøre «annen arbeidskamp». Hensynet bak fredspliktreglene, nettopp hensynet til tariffavtalters etterlevelse og ønsket om arbeidsfred, taler for at enhver opptreden kan være «annen arbeidskamp» dersom opptreden ikke er ubetinget løst fra det som er avtalt i tariffavtale.

¹⁵³ Thorkildsen (2001) s. 43-44

¹⁵⁴ ARD 2014 s. 25 avsnitt 162

¹⁵⁵ Thorkildsen (2001) s. 59

6 Virkninger av at «annen arbeidskamp» foreligger

6.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilken betydning avgrensningen mot arbeidsstans har, og hvilke virkninger som følger av at «annen arbeidskamp» foreligger. Den viktigste virkningen av at «annen arbeidskamp» eksisterer, er at slik opptreden regnes som et kampmiddel. Etter fredsplikts regler gjelder det et tilsvarende forbud mot bruk av «annen arbeidskamp» som for streik og lockout, og på samme måte må det vurderes om opptreden er i strid med reglene. Den første virkningen av at det foreligger et brudd på den lovfestede fredsplikten er at vedkommende opptreden anses ulovlig. Dette vil gjelde uavhengig av hvilket kampmiddel som er brukt.

6.2 Følger av tariffbrudd og ulovlige aksjoner

Det er konstatert at «annen arbeidskamp» omfattes av fredspliktsreglene. Her vil jeg se på hva de viktigste virkningene av brudd på fredsplikten er, og om det oppstilles andre regler for «annen arbeidskamp» enn for streik og lockout.

I arbeidstvistlovgivningen er erstatningsansvar den sentrale sanksjonen ved tariffbrudd.¹⁵⁶ Arbeidstvistloven har regler om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlige aksjoner i §§ 9 og 10. Det er først og fremst ved tariffbrudd kombinert med ulovlig arbeidskamp at det blir fremmet krav om erstatning. Årsaken er at det er et vilkår at det foreligger et økonomisk tap, og ved rene tariffbrudd vil det normalt ikke være lidt et økonomisk tap. Ved ulovlig arbeidskamp derimot, og kanskje særskilt ved «annen arbeidskamp» slik som overtidsnektelse og «gå sakte»-aksjoner, er det mer sannsynlig at motparten påføres et økonomisk tap. I ARD 2013 s. 116 ble det for eksempel ikke fremmet krav om erstatning. Antakeligvis var årsaken at bedriften ikke kunne vise til at de hadde lidt et økonomisk tap.

Bestemmelsen § 9 (1) første og annet punktum gjelder erstatningsansvar for tariffbrudd. I bestemmelsens tredje punktum står det: «En arbeidsgiver, arbeidsgiverforening, fagforening eller deres medlemmer er også erstatningsansvarlige for ulovlig streik, lockout eller annen arbeidskamp, jf. § 8 andre ledd». Bestemmelsen henviser kun til den fredsplikt som gjelder ved interessetvister, jf. § 8 (2). I forarbeidene står dette: «Det presiseres at organisasjonene og medlemmene har erstatningsansvar for ulovlig arbeidsstans, dvs. brudd på arbeidstvistlovens

¹⁵⁶ Stokke m.fl. (2013) s. 148

frister og vilkår for å iverksette streik, lockout eller annen arbeidskamp til løsning av en interesselvstvist».¹⁵⁷ På Rettsdata skriver Jon Gisle at «En forskjell er at mens første og annet punktum [...] favner alle erstatningsbetingende tariffbrudd, kommer tredje og fjerde ledd til anvendelse ved interesselvstviser og gjelder kun brudd på fredspliktreklene i loven».¹⁵⁸ Erstatningsansvaret aktualiseres altså kun ved brudd på regelen i § 8 (2) om at interesselvstviser ikke kan søkes løst ved arbeidskamp før vilkårene i §§ 18 og 25 er oppfylt.

Hansteen derimot mener å hevde at det er en forglemmelse at det i tredje punktum kun er henvist til § 8 (2) og at erstatningsansvaret også må omfatte aksjoner som omfattes av fredspliktforbudet mot rettstviser i § 8 (1). Årsaken til dette er at brudd på fredsplikten i § 8 (1) vil utløse erstatningsansvar i medhold av § 9 (1) første punktum. Tariffavtalen forutsetter fredsplikt i tariffperioden. Dersom en rettstvist søkes løst med streik, lockout eller annen arbeidskamp vil dette innebære at man har brutt en tariffavtale. Formuleringen i § 9 (1) tredje punktum er da uheldig fordi den ifølge Hansteen kan lede til en misforståelse om at erstatningsansvar for ulovlig arbeidskamp i rettstviser faller utenfor § 9.¹⁵⁹ Jeg har ikke lyktes i å finne rettspraksis som aktualiserer erstatningsansvaret i § 9 (1) tredje punktum. Årsaken til dette er nok først og fremst at gjeldende lov er relativt ny. Etter erstatningsreglene i den tidligere arbeidstvistloven¹⁶⁰ kunne det idømmes erstatningsansvar for brudd på fredsplikten i tariffperioden, se for eksempel ARD 1960 s. 1. Det kan derfor anføres at det ikke er holdpunkter for at nåværende § 9 skal forstås annerledes jf. bestemmelsens første punkt.

Vilkårene for erstatningsansvar er oppstilt i § 9 (1). Ansvarer er betinget av skyld, at det foreligger et økonomisk tap, og at det er årsakssammenheng mellom tapet og tariffbruddet eller den ulovlige aksjonen. Loven har ikke regler om objektivt erstatningsansvar eller erstatning for ikke-økonomisk skade (oppreisning).¹⁶¹

Erstatningsansvaret etter § 9 (1) retter seg for det første mot medlemmer av en fagforening eller medlemmer av en arbeidsgiverforening. For at medlemmer av en forening skal bli erstatningsansvarlige er det et vilkår at de har deltatt i en tariffstridig eller ulovlig aksjon.

Erstatningsansvaret retter seg for det andre mot foreningen. Foreningen kan bli erstatningsansvarlig «når den selv er skyld i tariffbruddet».¹⁶² Foreningen er selv skyld i tariffbruddet eller

¹⁵⁷ Prop. 134 L (2010-2011) s. 74

¹⁵⁸ Gisle (2014) note 61

¹⁵⁹ Hansteen m.fl. (2015) s. 412 og bekreftet i e-post mottatt 22/10-15

¹⁶⁰ Arbtvl. av 1927 § 4

¹⁶¹ Prop. 134 L (2010-2011) s. 74

¹⁶² Arbtvl. § 9 (1) annet punktum

den ulovlige arbeidskampen når opptreden bygger på et formelt vedtak fra foreningen. Men det er ikke et vilkår for erstatningsansvar at aksjonen bygger på et formelt vedtak. Foreningen vil også kunne ha skyld i tariffbruddet eller den ulovlige arbeidskampen selv om denne utføres av tillitsvalgte eller medlemmer selvstendig. Det kreves at foreningen har kunnskap om aksjonen for at det skal kunne oppstilles et krav om at aksjonen må forhindres. Som hovedregel må også foreningen kunne identifiseres med tillitsvalgtes handlinger og unnlater. ¹⁶³ ARD 2014 s. 25 er en avgjørelse som tjener som eksempel på dette. Her uttalte retten: «NSF [foreningen] har ikke grepet inn mot tillitsvalgtes uttalelser og tiltak, og må derfor anses å ha sluttet seg til aksjonen». ¹⁶⁴

Foreningen kan i tillegg bli erstatningsansvarlig når den er skyld i «fortsettelse av det tariffstridige forholdet». ¹⁶⁵ Her oppstilles aktivitetsplikten foreningen må overholde for å unngå erstatningsansvar, som har kommet til uttrykk i rettspraksis. Aktivitetsplikten innebærer at straks foreningen blir kjent med at det foregår en ulovlig aksjon eller tariffstridig opptreden har den en plikt til å opptre aktivt for at denne opphører. ¹⁶⁶ Som omtalt i punkt 4.5 så kan det virke som om aktivitetsplikten er blitt skjerpet gjennom nyere rettspraksis. I ARD 2013 s. 286 hadde foreningen aktivt gitt beskjed til sine medlemmer om at aksjonene måtte opphøre, men oppfordringen ble ikke ansett som klar nok, og foreningen var ansvarlig for medlemmenes ulovlige arbeidskamp. Forarbeidene gir likevel anvisning på at det må oppstilles en «rimelighetsgrense» hva gjelder aktivitetsplikten. Det kan ikke stilles så strenge krav til foreningens aktivitetsplikt at den pålegges å gjennomføre tiltak som kan bidra til å oppløse selve organisasjonen. Dette vil ligge utenfor det som med rimelighet kan kreves av foreningens aktivitet. ¹⁶⁷

Det følger av § 9 (2) at erstatningsansvaret gjelder «tilsvarende for andre arbeidstakere som deltar i den tariffstridige eller ulovlige streiken». Det vil si at utenforstående arbeidstakere, som ikke er medlemmer av foreningen, er erstatningsansvarlige dersom de deltar i en tariffstridig arbeidskamp sammen med tariffbundne arbeidstakere. ¹⁶⁸

Reglene om utmåling av erstatning følger av § 10. Jeg avgrenser mot en videre gjennomgang av disse reglene.

¹⁶³ Hansteen m.fl. (2015) s. 417

¹⁶⁴ ARD 2014 s. 25 avsnitt 189

¹⁶⁵ Arbtvl. § 9 (1) annet punktum

¹⁶⁶ Hansteen m.fl. (2015) s. 418

¹⁶⁷ Ot.prp. nr. 54 (1949) s. 9

¹⁶⁸ Prop. 134 L (2010-2011) s. 74

6.3 Betydningen for prosessreglene

6.3.1 Plassoppsigelse

Et spørsmål er om plassoppsigelse er et nødvendig vilkår for å iverksette andre kampmidler enn streik og lockout, herunder «annen arbeidskamp». Utgangspunktet er at «annen arbeidskamp» er et tillatt kampmiddel ved interessetvister. Dette følger av arbeidstvistloven § 8 nr. 2 og ordlyden «annen arbeidskamp». Den nevnte bestemmelsen viser til § 18 for tidspunkt for iverksettelse av arbeidskampen. Her står det at «Streik og lockout ikke [må] iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt...».

Etter ordlyden gjelder det altså et krav om at plassoppsigelse er gitt for streik og lockout, men for opptreden som faller inn under kategorien «annen arbeidskamp» er loven taus. For tilfellet der det foreligger tariffavtale mellom partene er problemstillingen langt på vei løst av rettspraksis. I ARD 1994 s. 182 i tvisten mellom Norsk Flygerforbund og NHO ga arbeidstakersiden varsel om at medlemmene ikke ville påta seg flygninger på fridager. Dette varselet kom etter utløpet av tariffavtalen og etter brudd i forhandlingene om ny tariffavtale. Her ble riksmekleren underrettet, men plassoppsigelse ble ikke meddelt. Til spørsmålet om aksjonen som ble iverksatt var tariffstridig og ulovlig, og om plassoppsigelse var et vilkår for nevnte aksjon uttalte Arbeidsretten:

«Skulle varsel om «annen arbeidskamp» likestilles med plassoppsigelse i slike sammenhenger, ville det føre til en annen og i det hele mer uoversiktlig og komplisert situasjon enn etter de alminnelige regler som nå må legges til grunn for interessetvister. Det ville da også bidra til å gjøre det vanskeligere å ivareta de hensyn til så langt mulig å bevare arbeidsfred som er grunnleggende for arbeidstvistlovens regler om megling og fredsplikt i slike tvister.»¹⁶⁹

Det ble også uttalt at dersom plassoppsigelse skulle oppstilles som vilkår ville ikke partene ha andre midler til rådighet enn streik og lockout, med de negative virkningene slike kampmidler har.¹⁷⁰ Etter avgjørelsen i ARD 1994 s. 182 kan det nå legges til grunn at plassoppsigelse er et nødvendig vilkår for iverksettelse av arbeidskamp der det har vært tariffavtale mellom partene, uavhengig av hva slags opptreden eller tiltak det er tale om.¹⁷¹ Dette innebærer at «annen arbeidskamp» ikke kan benyttes som et første kamptiltak før man iverksetter full arbeidsnedleggelse.

¹⁶⁹ ARD 1994 s. 182 på s. 189

¹⁷⁰ Fougner m.fl. (2004) s. 281

¹⁷¹ Fougner m.fl. (2004) s. 283

Spørsmålet om plassoppsigelse er et nødvendig vilkår hvor det ikke har vært tariffavtale mellom partene, står mer åpent. Evju stiller spørsmål ved om kravet om oppsigelse passer like godt for andre typer aksjoner enn streik og lockout, og at det derfor kan være tvilsomt hvor langt kravet rekker.¹⁷² Det følger av ordlyden i både arbeidstvistloven av 1927 og nåværende lov at kravet om at oppsigelsesfristene etter plassoppsigelse må være utløpt, utelukkende gjelder ved streik og lockout.¹⁷³ Det kan derfor hevdes at et krav om plassoppsigelse ikke kan oppstilles med mindre dette følger uttrykkelig av lovgivningen, eller tariffavtale.¹⁷⁴

Reelle hensyn kan tale for at plassoppsigelse ikke bør oppstilles som et nødvendig vilkår i interessetvist der det ikke har vært tariffavtale. Ved plassoppsigelse gjennomføres det en oppsigelse av arbeidsavtalene, og dette innebærer full arbeidsnedleggelse for de det gjelder. Ordningen med plassoppsigelse passer derfor ikke i tilfeller der partene ønsker å iverksette mer begrensede tiltak. Dette momentet kan tale for at plassoppsigelse ikke bør oppstilles som et nødvendig vilkår. Det kan også anføres at begrensede aksjoner er mindre inngripende for virksomheten, tredjemenn og samfunnet, og at derfor bør «annen arbeidskamp» kunne iverksettes fremfor full arbeidsnedleggelse. Fougner m.fl. synes å konkludere med at rettsstilstanden er usikker, men at flere forhold taler for at det bør foreligge en rett til å benytte kampmidler med mindre skadevirkninger enn streik.¹⁷⁵

6.3.2 Melding til riksmekleren

Neste spørsmål er om det kan oppstilles et vilkår om at melding til riksmekleren må gis før «annen arbeidskamp» kan iverksettes. Som jeg har gjort rede for i punkt 2.4 så bygger plikten til å gi melding til riksmekleren på vilkåret om at plassoppsigelse må gis. Melding til riksmekleren skal gis når det gis plassoppsigelse. Dette taler for at i det tilfellet det ikke kan oppstilles et vilkår om plassoppsigelse i interessetvist der det ikke har vært tariffavtale, kan det heller ikke kreves at det gis melding til riksmekleren. I ARD 1982 s. 134 var det tvist om rettmessigheten av blokade og delvis arbeidsnedleggelse. Arbeidsretten kom til at aksjonen var i strid med fredspliktreglene. Årsaken var at plikten til å gi melding til riksmekleren ikke var oppfylt. Arbeidsretten viste til daværende § 29 nr. 1 (1) som tilsvarende dagens § 18, og uttalte: «Etter sin ordlyd gjelder bestemmelsen bare arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning, men etter Arbeidsrettens mening må den også - så langt den passer - gjelde ved spørsmål om bruk av

¹⁷² Evju (1982) s. 110

¹⁷³ Arbtvl. av 1927 § 29 nr. 1 og arbtvl. av 2012 § 18

¹⁷⁴ Fougner m.fl. (2004) s. 285

¹⁷⁵ Fougner m.fl. (2004) s. 288

«andre kampmidler», jfr. ordlyden i § 6 nr. 3». ¹⁷⁶ Thorkildsen antar at det også må oppstilles et krav om at melding gis til riksmekleren ved «annen arbeidskamp», og Evju uttaler at det mot dette «neppe er grunn til å reise innvendinger». ¹⁷⁷ Jeg har ikke funnet nyere rettspraksis som verken endrer eller bekrefter avgjørelsen fra 1982. I alle tilfelle vil gode grunner tale for at riksmekleren griper inn i tvisten, ikke gjennom tvungen mekling, men gjennom frivillig mekling og ved bistand til partene. Det vil da være naturlig at reglene om mekling i arbeidstvistlovens kapittel 3 får analogisk anvendelse så langt de passer.

¹⁷⁶ ARD 1982 s. 134 på s. 147

¹⁷⁷ Thorkildsen (2001) s. 72 og Evju (1982) s. 118

7 Avsluttende merknader

I flertallet av avgjørelsene jeg har behandlet i kapittel 4 kommer Arbeidsretten til at det forelå tariffstridige og ulovlige aksjoner. Dette sier noe om terskelen for fredspliktkrenkende opptreden. Innledningsvis stilte jeg spørsmålet om nyere rettspraksis innebar en utvikling eller endring av begrepet «annen arbeidskamp». Det må kunne slås fast at innholdet i begrepet er blitt utvidet i at flere forhold er blitt pådømt. Gjennomgangen i kapittel 4 viser at nær sagt all opptreden kan regnes som «annen arbeidskamp», så lenge opptreden har et fredspliktkrenkende formål. Oppsummert kan det anføres at enhver aksjon eller handling som avviker fra normal utførelse av arbeidet vil kunne være i strid med fredsplikten dersom formålet er å tvinge gjennom løsningen av en tvist. Valg av aksjonsform eller kampmiddel er således underordnet i vurderingen av om opptreden regnes som arbeidskamp. Formålet er avgjørende.

Det er ikke mulig å avklare helt konkret hva som ligger i begrepet «annen arbeidskamp». Det vi vet sikkert er at det må foreligge opptreden som adskiller seg fra den opptreden som omfattes av begrepene «streik» og «lockout». Det er likevel ikke denne grensen som er av størst interesse. Det er viktigere å avklare grensen mellom «annen arbeidskamp» og opptreden som går klar av fredsplikts aksjonsforbud, enn grensen mellom «annen arbeidskamp» og streik og lockout. Årsaken til dette er at virkningene av krenkelse av fredsplikten på langt vei vil være de samme enten bruddet består i streik eller lockout, eller «annen arbeidskamp». Det betyr videre at det ikke er mulig å danne seg et bilde av fredsplikts rekkevidde uten å kjenne til innholdet i «annen arbeidskamp», fordi man da ikke kan slå fast hvor den nedre grensen mot rettmessige disposisjoner går.

Som nevnt innledningsvis er det slik at langt fra all opptreden som kan regnes som arbeidskamp kommer inn til Arbeidsretten. Det må kunne antas at flesteparten av de tvister som oppstår skjer lokalt i en bedrift og løses enten på dette stadiet eller i forhandlinger mellom arbeidstakernes tillitsvalgte og arbeidsgiveren. Det betyr at det foreligger et videre spekter av opptreden som kan være «annen arbeidskamp» enn det som er representert i rettspraksis.

Innholdet i begrepet «annen arbeidskamp» vil fortsette å utvikle seg med tiden. Det kan godt hende at vi vil oppleve en endring i hvilke kampmidler som benyttes fra arbeidstakers side. Antall konflikter og tapte arbeidsdager som følge av konflikter har samlet sett gått ned i løpet av 2000-tallet.¹⁷⁸ Dette har sammenheng med at vi har hatt en høy reallønnsvekst i Norge. Det kan være grunn til å anta at vi vil oppleve utfordringer i norsk økonomi. Det kan bli vanskel-

¹⁷⁸ NOU 2013:13 s. 152 flg.

gere å holde konfliktnivået nede og det kan godt være at vi vil se en økning i bruk av kampmidler, og en mulig endring i hvilke kampmidler som benyttes ved konflikter.

Kilderegister

Lover

1915	Lov av 6. august 1915 nr. 2 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) (opph.)
1915	Lov av 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven)
1927	Lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) (opph.)
1947	Lov av 12. mai 1947 nr. 1 om boikott (boikottloven)
1958	Lov av 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven)
1997	Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
2012	Lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
2012	Lov av 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd (lønnsnemndloven)

Forarbeider

Ot. prp. nr. 70 (1947)	Om lov om boikott
Ot. prp. nr. 54 (1949)	Om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.
NOU 2001:14	Vårens vakreste eventyr ...?
Prop. 134 L (2010-2011)	Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.
NOU 2013:13	Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi

Rettspraksis

ARD 1916 s. 1
ARD 1925 s. 179
ARD 1947 s. 129
ARD 1951 s. 117
ARD 1960 s. 1
ARD 1964 s. 110
ARD 1982 s. 97
ARD 1982 s. 134
ARD 1982 s. 223
ARD 1983 s. 38

ARD 1987 s. 27
 ARD 1988 s. 61
 ARD 1989 s. 47
 ARD 1991 s. 107
 ARD 1994 s. 62
 ARD 1994 s. 182
 ARD 1994 s. 246
 ARD 1997 s. 193
 ARD 1998 s. 148
 ARD 2001 s. 88
 ARD 2001 s. 406
 ARD 2005 s. 318
 ARD 2008 s. 189
 ARD 2010 s. 24
 ARD 2011 s. 282
 ARD 2012 s. 297
 ARD 2013 s. 116
 ARD 2013 s. 268
 ARD 2013 s. 286
 ARD 2014 s. 25
 ARD 2014 s. 435

Litteratur

Bøker

- | | |
|--|---|
| Aagaard, Erik C. | <i>Kommentarer til Hovedavtalen NHO-LO og NHO-YS, DEL A.</i> 2015 |
| Andersen, Kristen | <i>Fra arbeidslivets rett.</i> Tanum. 1967 |
| Andersen, Kristen | <i>Arbeidsretten og organisasjonene.</i> Tanum. 1956. |
| Berg, Paal | <i>Arbeidsrett.</i> Norli. 1930 |
| Eckhoff, Torstein | <i>Rettskildelære.</i> 5. utgave. Universitetsforlaget. 2001 |
| Evju, Stein | <i>Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik.</i> Universitetsforlaget. 1982 |
| Fougner, Jan m.fl. | <i>Kollektiv arbeidsrett.</i> Universitetsforlaget. 2004 |
| Hansteen, Christopher, Kambe-
stad, Sigurd-Øyvind, Monsen,
Hans Christian og Stueland, Einar | <i>Interessetvist og arbeidskamp.</i> Gyldendal. 2015 |
| Stokke, Torgeir Aarvaag, Ner-
gaard, Kristine og Evju, Stein | <i>Det kollektive arbeidslivet.</i> Universitetsforlaget. 2013 |
| Storeng, Nils H., Beck, Tom H., | <i>Arbeidslivets spilleregler.</i> Universitetsforlaget. 2011 |

Due Lund, Einar.
Sundet, Tron Løkken

Tariffavtalen. Fagbokforlaget. 2014

Artikler

Evju, Stein

Fusjon og tariffavtaler. Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 7. 2012, s. 105-143

Fougner, Jan

Politiske demonstrasjonsstreiker. Tidsskrift for forretningsjus nr. 2. 1995, s. 62-75

Jakhelln, Henning

Boikott av skip under bekvemmelighetsflagg - Noen spørsmål i brytningsfeltet mellom sjørett, erstatningsrett, arbeidsrett og organisasjonsrett. MarLus nr. 123 (1986). Også publisert i Arbeidsrettslige studier, bind 1 s. 597

Nerdrum, Per Kaare

Demonstrasjonsaksjoner. En studie av de materielle vilkår for rettmessighet etter alminnelige tariffrettslige normer. Aktuell arbeidsrett 1990. Også opptrykt i Jakhelln (red.): Artikkelsamling i arbeidsrett. 2001, s. 235-308

Nicolaysen, Hilde Wiig

Fredsplikt og politiske aksjoner. Arbeidsrett nr. 2. 2014, s. 151-209

Sundet, Tron Løkken

Ny arbeidstvistlov. Arbeidsrett nr. 1. 2012, s. 31-58

Thorkildsen, Tarjei

Annen arbeidskamp enn streik og lockout. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 2. 1990. Ajourført i Jakhelln (red.): Artikkelsamling i arbeidsrett, 2001, s. 309-382

Personlige meddelelser

E-post fra Christopher Hansteen, forfatter av *Interessetvist og arbeidskamp*. 22. oktober 2015.
Vedrørende erstatningsansvar i arbeidstvistloven.

Nettsider

Hirsti, Kristine, NRK.

<http://www.nrk.no/norge/norwegian-sykefravaeret-dobbelt-sa-hoyt-som-vanlig-1.12235567>

Norwegian-sykefravaeret dobbelt så høyt som vanlig

[Sitert 2. november 2015]

1. mars 2015

Norsk Lokomotivmannsforbund.

<http://www.lokmann.no/aktuelt/siste/pressemeldingjernbanearbeidernestevnetiarbeidsretten>

Pressemelding: Jernbanearbeiderne stevnet i Arbeidsretten

[Sitert 11. november 2015]

19. september 2015

Skille, Øyvind Bye, NRK.

<http://www.nrk.no/norge/norwegian-fratar-ansatte-retten->

Norwegian fratar ansatte retten til egenmelding ved sykdom [til-egenmelding-1.12236588](#) [Sisert 2. november 2015]
2. mars 2015

Wahl, Jakob og Dalseide, Nils. *Det store kompromisset feirer 100 år.* <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Arbeidsliv-Det-store-kompromisset-feirer-100-ar-8115735.html>
[Sisert 11. november 2015]
6. juni 2015

Weiby, Han Erik, NRK. *All togtrafikk stanset klokken 10* <http://www.nrk.no/sorlandet/all-togtrafikk-stanset-klokken-10-1.12410086>
[Sisert 11. november 2015]
15. juni 2015

Merknad på Rettsdata

Gisle, Jon (2014) Note 14 til arbeidstvistloven § 1 bokstav f på rettsdata.no. 15. november 2014 [Sist sjekket 10. november 2015]
Gisle, Jon (2014) Note 52 til arbeidstvistloven § 8 på rettsdata.no. 20. oktober 2014 [Sist sjekket 10. november 2015]
Gisle, Jon (2014) Note 61 til arbeidstvistloven § 9 på rettsdata.no. 20. oktober 2014. [Sist sjekket 10. november 2015]